

## **Rol del Psicólogo en la Salud y Seguridad en el Trabajo**

Geraldine Díaz Santa  
Heidi Daniela Rodallega  
Lucas Alberto Zuñiga Quijano

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium  
Facultad de Salud – Programa de Psicología

### **Resumen**

En el contexto empresarial, los empleadores tienen la obligación de promover las condiciones que garanticen la salud física y psicológica de sus trabajadores, además de identificar de manera permanente aquellos factores que podrían incidir en enfermedades o accidentes laborales, conforme a la normatividad colombiana que regula la responsabilidad de las empresas de fomento de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). De esta manera, el propósito del presente artículo de revisión se encuentra destinado a describir el rol del psicólogo en la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo según la literatura reportada entre el año 2017 al 2022; tomando en consideración el deber de las empresas del control efectivo de los factores de riesgo psicosociales originados dentro de los centros de trabajo, lo cual traería beneficios económicos, ya que minimizaría las ausencias temporales o permanentes, además del desarrollo eficiente del capital humano. Se concluye que las actuaciones del profesional en psicología de la salud se hace necesario, más en los últimos tiempos cuando fenómenos como la globalización económica y de información, además escenarios recientes a causa de la COVID-19, demanda de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar el posible desequilibrio en la salud mental y emocional del trabajador; siendo esta información relevante, para la ejecución de modelos de psicoterapia individual, bi-modal o grupal, que permitan minimizar y hasta erradicar aquellos factores intra laborales que pudieran originar trastornos psicológicos y hasta psiquiátricos.

**Palabras Clave:** Rol, psicólogo, salud, seguridad, trabajo.

### **Abstract**

In the business context, employers have the obligation to promote conditions that guarantee the physical and psychological health of their workers, in addition to permanently identifying those factors that could affect occupational illnesses or accidents, in accordance with Colombian regulations that regulate the responsibility of the companies promoting Occupational Health and Safety Management Systems (SGSST). In this way, the purpose of this review article is intended to describe the role of the psychologist in the implementation of the Occupational Health and Safety Management System according to the literature reported between 2017 and 2022; taking into consideration the duty of companies to effectively control psychosocial risk factors originating within the workplace, which would bring economic benefits, since it would minimize temporary or permanent absences, in addition to the efficient development of human capital. It is concluded that the actions of the professional in health psychology is necessary, more in recent

times when phenomena such as economic and information globalization, in addition to recent scenarios due to COVID-19, demand for the application of the Battery of Psychosocial Risk, with the purpose of identifying the possible imbalance in the mental and emotional health of the worker; this information being relevant, for the execution of individual, bi-modal or group psychotherapy models, which allow minimizing and even eradicating those intra-work factors that could cause psychological and even psychiatric disorders.

**Keywords:** Role, psychologist, health, safety, work

### Introducción

Dentro del punto de vista histórico, el hombre ha tenido que enfrentarse a diversas situaciones para sobrevivir, encontrándose el trabajo como el mecanismo donde el individuo presta sus servicios en contraprestación a un salario, el cual debe ser justo y suficiente para satisfacer las necesidades propias además de su núcleo familiar, a la par de contribuir con el desarrollo económico de la sociedad. No obstante, instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), ha destacado que en un importante número de organizaciones presentan una serie de riesgos para la salud, así como para la seguridad; siendo evidente la existencia de una estrecha triangulación entre estos elementos relacionados al bienestar psicológico, emocional y físico que debe ser garantizado al capital humano.

En este sentido, el desarrollo propio de las competencias laborales, pudieran conducir al origen de diversos problemas que se relacionan con las condiciones de trabajo, donde los factores de riesgos psicosociales entre otros, han estado presente y pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. Por tal razón, toda organización tiene la obligación legal y la

responsabilidad moral en ocuparse de la salud integral de todos sus miembros, por lo cual se requiere la difusión de normas para la reducción de riesgos y la prevención de sucesos no deseados en su medio ambiente de trabajo (Angulo, 2018).

Ante tales precedentes, se indica que, dentro de las situaciones presentadas en las empresas en los últimos tiempos, se destaca el incremento sostenido de los accidentes laborales, lo cual ha traído como consecuencia un importante número de enfermedades ocupacionales, lesionados y hasta fallecidos, pues según informaciones difundidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021): “casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo” (p.1). Ante estas cifras, se refiere que esta situación empresarial a escala mundial, pudiera presentarse como una repercusión socioeconómica de importantes dimensiones, debido a que por un lado, violenta los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores y por el otro, afecta en la productividad y sostenibilidad empresarial, originado por los costos en el tiempo de trabajo perdido, interrupciones en la producción, tratamiento de lesiones y enfermedades profesionales, rehabilitación e indemnizaciones, entre otras consecuencias.

En este sentido, Cortés (2016), define salud laboral como: “el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social” (p.399). Desde esta perspectiva, cabe decir que el fundamento para garantizar el estado normal y estable de salud laboral es la prevención de los riesgos, encontrándose en la posibilidad de un peligro que puede traer un daño, un accidente o una enfermedad, por lo que deben evitarse mediante su control previo al inicio de cualquier actividad laboral o durante la realización de la misma.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) manifiesta que la salud laboral se encuentra dirigida en conseguir que los trabajadores se vean libres de cualquier daño a su salud ocasionado por las sustancias que manipulan o elaboran, por los equipos, las máquinas, las herramientas que utilizan, o bien, por las condiciones en que se desarrollan sus actividades, para garantizar al trabajador la posibilidad de que se conserven sanos, íntegros y productivos en sus ocupaciones. De tal manera, la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Paralelamente, Chiavenato (2016), destaca que la seguridad laboral, se refiere al “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar condiciones

inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas” (p.280). En este sentido, desde el punto de vista organizacional, la seguridad de las personas, representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En general, la seguridad laboral, permite garantizar que en el trabajo haya condiciones personales además de materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los trabajadores.

A razón de ello, diversos estudios han dirigido su atención en establecer el rol del profesional en psicología para brindar seguridad y salud en la identificación de aquellos factores psicosociales que se encuentran estrechamente vinculados con los elementos empresariales y que pudieran impactar de manera adversa con el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores, así como su salud emocional, psicológica y física, al grado que pueden originar trastornos psicológicos y enfermedades ocupacionales (Almirall y Hernández, 2017). Tales factores se caracterizan por encontrarse en aquellos aspectos relacionados con el proceso de trabajo y las modalidades de gestión administrativa u operacional que provocan carga psíquica, lo que a la vez genera como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones de tipo fisiológica, agrupados en áreas como las relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión personal.

En este sentido, un estudio realizado por Sierra, Pineda, Rodríguez y Matta (2018), resalta que la importancia del análisis de

estos factores psicosociales dentro de las organizaciones por parte de los psicólogos, radica en el establecimiento de una serie de síntomas que en cierto modo pasan inadvertidos, proporcionando los cimientos que engloban la importancia de las condiciones de trabajo, aumentando su eficacia y disminuyendo el riesgo psicopatológico, al identificar y controlar los factores generadores del bienestar, salud, satisfacción, calidad y la eficiencia, los cuales pueden ser determinados a través del análisis de las exigencias psicológicas, el trabajo activo y las posibilidades de desarrollo, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones, así como la doble presencia.

Igualmente, Muñoz, Orellano y Hernández (2018), destacan que las empresas colombianas deben promover Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con el fin único de alcanzar el equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la rentabilidad organizacional, ya que la promoción de las condiciones y un ambiente de trabajo seguros, mantiene a los trabajadores motivados y satisfechos con las competencias que le han sido conferidas, trayendo consigo, mayores niveles de eficiencia y productividad a mediano y largo plazo.

De esta manera, el Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece dentro del Artículo 2.2.4.6.8., que dentro de las obligaciones de los empleadores, se encuentra: “Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito,

el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo” (p.77). Sobre tales señalamientos, los empleadores en Colombia tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para que los trabajadores puedan realizar sus funciones en un ambiente seguro, para lo cual deberá conocer sobre los programas de salud y seguridad en el trabajo anuales destinados a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, además de participar activamente en la vigilancia de las condiciones y clima laboral.

A razón de tales señalamientos, el Artículo de Revisión que se presenta, pretende realizar una descripción sobre el rol del psicólogo en la salud y seguridad en el trabajo, siendo esta herramienta de vital importancia para alcanzar en el capital humano la eficiencia en las actividades asignadas, desarrollo de las relaciones interpersonales asertivas con los compañeros de trabajo y superiores, además de mantener relaciones intrafamiliares armónicas.

De esta manera, se podrá dar respuesta a la siguiente interrogante investigativa: ¿Cuál es el rol del psicólogo en la salud y seguridad en el trabajo?, con fundamento en la responsabilidad que poseen los empleadores de controlar efectivamente los factores de riesgo psicosociales que puedan originarse en las organizaciones, a través de la evaluación del entorno de trabajo en busca de la eficiencia así como la mejora del contexto laboral antes de poner en marcha el mismo,

lo que arrojará como resultado un beneficio económico, ya que minimizaría las ausencias temporales o permanentes, relacionadas a enfermedades profesionales así como renuncias voluntarias; por lo que se requiere el resguardo de la seguridad en el ambiente de trabajo y por consiguiente, la integridad y salud en los trabajadores.

Con base en todo lo expuesto esta revisión teórica se centra en describir el rol del psicólogo en el en la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo según la literatura reportada entre el año 2017 al 2022.

### **Metodología**

El artículo de revisión que se presenta se enmarca en el paradigma post-positivista, fundamentado en el surgimiento de los métodos cualitativos dirigidos a la revelación de estructuras o subestructuras psicológicas de un grupo de personas o fenómenos sociales presentados en un momento determinado. En este contexto, la investigación cualitativa permite que el investigador tenga una estrecha relación con la situación objeto de estudio, conducente a la interpretación de fenómenos que han impactado el bienestar de los trabajadores, siendo oportuno describir el rol del psicólogo en el en la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo según la literatura reportada entre el año 2017 al 2022.

De igual manera, su diseño es bibliográfico, ya que debe apoyarse en la búsqueda así como la comprensión de la literatura recopilada, considerada como significativa

además de valiosa, con el propósito de evaluar y comprender los reportes y documentos en literatura científica sobre el tema. Igualmente, se indica que será de tipo documental, pues permitirá a los investigadores realizar una serie de paráfrasis con base a los análisis realizados a las fuentes documentales especializadas en psicología del trabajo, en trabajos de grado, artículos científicos, resúmenes, entre otros.

Aunado a ello, con fundamento en el diseño bibliográfico y tipología documental que posee este estudio, se puede decir que su nivel será aprehensivo, ya que el análisis sobre los hallazgos de las estrategias de prevención y control de factores de riesgo psicosociales en los ambientes laborales por parte de los profesionales de Psicología, deberá ser realizado de lo general a lo particular, tomando como guía de orientación los propósitos formulados en este estudio.

También, se indica que dentro de las técnicas de análisis de la información será el deductivo, pues este método permite al investigador revisar las fuentes documentales dirigidos a presentar el informe final; además de la técnica analítica, ya que se requiere de la indagación exhaustiva de las fuentes de tercera mano, las cuales conducirán a los investigadores a conocer la realidad presente de la problemática que originó el estudio. Aunado a ello, el análisis lógico consistirá en un resumen realizando a su vez una la evaluación y apreciación de la estructura, la construcción organizada de las partes y del conjunto de la obra, el cual conllevará a las conclusiones y recomendaciones que se

presentan en próximas secciones del presente Artículo.

Para ello, se hará pertinente descubrir la estructura de textos y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisaron conocer, así como revelar la firmeza o debilidad de sus planteamientos, contradicciones, lagunas u omisiones en que se incurrieran y a partir de esto, hacer el análisis de la obra; con base a la evaluación y apreciación de la estructura del estudio, en conllevará al establecimientos de los hallazgos relacionados al rol del psicólogo en el en la implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **Resultados**

El proceso de globalización económica desarrollada en las últimas dos décadas, ha demandado la intervención de especialistas en psicología organizacional, con el propósito de identificar y analizar aquellos factores que influyen de manera positiva o adversa en el desarrollo de las actividades de los colaboradores. En este sentido, un estudio realizado por Sierra, Pineda, Rodríguez y Matta (2018), dan cuenta que en un grupo de sesenta y dos (62) psicólogos ubicados en cuarenta y cinco (45) empresas, el 45% de estos profesionales son altamente competentes para establecer los factores psicosociales en el trabajo, ya que poseen los conocimientos, actitudes y valores enmarcados en los principios éticos, morales y deontológicos tanto de la psicología en general, como de la psicología aplicada al trabajo y las organizaciones, ya que se han especializado profesionalmente en este campo de la psicología (43%), han

demostrado su capacidad teórica y conceptual (41%), además de establecer adecuadas relaciones interpersonales con el capital humano (44%), lo cual ha permitido que la gerencia tenga conocimiento de aquellos factores que pudieran incidir en el desempeño de los trabajadores.

Sobre tales señalamientos, se indica que un trabajo realizado por Crespo (2021), estableció que en un grupo de sesenta (60) trabajadores de una empresa industrial, el 55% se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, el 15% se hallan en un nivel de riesgo elevado; 1,7% están en un nivel de riesgo moderado y el 28,3% se encuentran en una situación adecuada. Tales resultados, permitieron establecer que el 65% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo muy elevado o elevado, debido al ambiente laboral inadecuado, ya que la sobrecarga de trabajo puede generar secuelas de manera psicológica y complicaciones físicas.

Del mismo modo, Mariscal, Barrón, Arias y Amin (2021), develaron que, en un grupo de ciento cincuenta y dos (152) trabajadores de PYMES, presentado un muy alto nivel de afectación derivado a los factores psicosociales (81%), mientras que el 11% manifestaron un nivel alto, 7% medio y 1% se ubicó en riesgo nulo; esto derivado a la inadecuada aplicación de protocolos de atención psicológica en estos centros de trabajo, siendo de obligatoria aplicación en la legislación mexicana.

En oposición a ello, los resultados presentados en el estudio de Angulo (2018), se determinó que el 91% de un grupo de trabajadores conformado por catorce (14)

personas, mostraron un nivel de riesgo psicosocial bajo, ya que en la organización se habría promovido la intervención psicológica personal y grupal en relación a las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Igualmente, Espinoza (2020), en un grupo de cincuenta y ocho (58) trabajadores mostraron en un 56.9% una puntuación desfavorable respecto del factor exigencias psicológicas; el 31% presenta una puntuación intermedia, y el 12.1%, una puntuación favorable; lo cual permitió revelar que la mayoría de los colaboradores poseen una excesiva carga de trabajo, sin embargo, el tiempo con el que cuentan es insuficiente para cumplir todas sus funciones, por lo que se ven forzados a trabajar de forma apresurada.

En relación a las exigencias psicológicas como factor psicosocial en el trabajo, Pozo (2018), señala que el desarrollo de las actividades en el trabajo, genera en un importante número de trabajadores (58%) agotamiento emocional, relacionado directamente al malestar, insatisfacción laboral, bajo desempeño, pudiendo desencadenar a largo plazo diversas afecciones en la salud de los colaboradores; así como pérdida de sueño, problemas digestivos, y en ciertos casos que cada día se vuelven más comunes el denominado síndrome de Burnout, manifestándose por los cambios en su personalidad, estar a la defensiva, ser agresivo, tener un desgaste emocional desproporcionado, así como la falta de motivación absoluta para realizar las tareas.

A su vez, Espinoza (2020), el factor control sobre el trabajo, presentó una puntuación desfavorable en un 75,9%; intermedia 17,2%, además de favorable en un 6,9%; lo cual refleja que la mayoría de los colaboradores poseen un bajo grado de autonomía adecuado respecto a la forma de cumplir con sus funciones y, además, de limitaciones o restricciones para aplicar sus habilidades y conocimientos continuamente.

De igual manera, se hace mención al estudio realizado por Segovia (2021), quien señala sobre la inseguridad en las condiciones de trabajo, el 50% de los trabajadores sienten inseguridad de manera desfavorable y el 50% restante se encuentra en un nivel favorable respecto a la ansiedad por el futuro, por esta razón se hace necesario el diseño de un calendario y programación mensual o anual, en donde se definan las jornadas de trabajo, los horarios de entrada y vacaciones de cada trabajador, los días festivos y de descanso obligatorio, los sueldos y bonificaciones, después se deberá exhibir en cada puesto de trabajo.

En correspondencia, Pozo (2018), indica que la situación económica presentada en el ámbito macroeconómico, es un factor primordial para la inestabilidad laboral, cambios de jornada de trabajo y salarios, son factores predominantes para que los colaboradores tengan la inseguridad en su puesto de trabajo actual, ya que el 81% de los trabajadores mostraron preocupación por la inseguridad que involucra a casi toda la organización, ya que está relacionado con los cambios actuales de la economía del país y de la misma manera al formar parte del

mercado de la construcción genera una alta demanda de colaboradores para las distintas actividades a realizar, el factor económico y los bajos niveles de comunicación influyen en los porcentajes negativos de inseguridad.

A su vez, Vilchez (2018) pudo identificar la importancia que le dan al trabajo los colaboradores con relación a la seguridad, el sueldo, capacitaciones, ambiente, promoción, gestión de la supervisión, cumplimiento de labores, y actitud frente a su propio desempeño, ya que el 2.82% lo califica de muy importante, el 33.18% lo califican de importante, el 35.84% lo califican de regularmente importante, el 24.26% lo califican de poco importante, y el 3.91% de nada importante.

Por su parte, el trabajo presentado por Beltrán (2020), indica que en la evaluación sobre el apoyo social y calidad del liderazgo, el 60% de los trabajadores recibían un trato irrespetuoso, agresivo por parte de los clientes además de su superior inmediato, además que el 40% aseguró en las empresas del ramo de la seguridad privada demandan jornadas y horarios de trabajos muy extensas que sobrepasan las ocho horas que establece la legislación colombiana, por lo que genera altas demandas emocionales afectan su nivel de vida laboral, de salud y familiar.

En relación a la dimensión doble presencia, el trabajo realizado por García, Quiroz y Yaya (2018), se encontraron resultados desfavorables del 27% y un nivel intermedio de 53%; derivado a la problemática presentada en los colaboradores con respecto a la atención de sus responsabilidades familiares, lo cual afecta principalmente al

capital humano del sexo femenino, no obstante, el personal masculino también es prioritaria la atención de responsabilidades de carácter familiar.

### **Discusión**

Diversos estudios en el ámbito organizacional, han destacado que dentro del equipo multidisciplinario que promueva y diseñe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), debe estar incorporado el profesional en psicología organizacional, debido a que éste capital humano posee los conocimientos y destrezas técnicas para identificar los factores de riesgo intra y extra laboral que pudieran afectar la integridad psicológica además de emocional de los trabajadores.

De igual manera, el psicólogo deberá dirigir y coordinar las acciones del plan de prevención de riesgos psicosociales, así como el programa de promoción de salud mental en las organizaciones, todo ello conducentes a garantizar el bienestar del trabajador en los centros de trabajo, en correspondencia con la normatividad colombiana que regula la seguridad y salud de los trabajadores, consagrado desde el marco constitucional hasta por leyes especiales.

Es así, como partiendo de la opinión de Sierra, Pineda, Rodríguez y Matta (2018), se hace pertinente contar con un equipo multidisciplinario dentro de las empresas, que den cuenta e identifiquen de manera oportuna aquellos factores intralaborales que inciden directamente en la eficiencia y eficacia de la labor conferida al capital humano, para lo cual el psicólogo

organizacional se le delegará la competencia de dirigir el accionar evaluativo, con el propósito de mitigar situaciones adversas dentro de los puestos de trabajo.

En relación a ello, el trabajo presentado por Crespo (2021), destaca que empresas industrializadas, es decir, aquellas encargadas del procesamiento de materia prima para la elaboración de productos terminados dirigidos a la comercialización al mayoreo, pudieran tener mayor presencia los factores intralaborales tanto psicológicos como sociales en comparación a otras de diferente naturaleza o tamaño, ya que en las mismas se desarrollan procesos con elevados niveles de riesgo, para lo cual se requiere que el empleador genere las condiciones ambientales que permitan garantizar la salud y la seguridad del capital humano durante el desempeño de sus funciones.

Conforme con ello, se puede decir que la valoración de estos elementos presentes en las empresas a través de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, creado por el Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010) y adoptado por la República de Colombia para ser aplicado en los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales del país en de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones, permite identificar el desequilibrio en el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, con el propósito de formular además de ejecutar las medidas preventivas y correctivas que permitan

garantizar la salud mental del capital humano.

De esta manera, tal como lo señala Mariscal, Barrón, Arias y Amin (2021), el incumplimiento de la normatividad que regula la responsabilidad de los empleadores de garantizar las condiciones seguras en el trabajo, pudiera promover la inestabilidad de los factores psicosociales dentro de las organizaciones; siendo de fiel cumplimiento en las empresas colombianas según lo previsto en el Artículo 2.2.4.6.8., del Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, donde se establece que tales obligaciones deben ser promovidas mediante el diseño y ejecución de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Así entonces, como para Angulo (2018) así como Espinoza (2020), las empresas pueden lograr bajos niveles en las demandas del trabajo, cuando se realiza un proceso de intervención psicológica formal desde el punto de vista personal y grupal en los trabajadores, donde se puedan identificar la incidencia de sobrecarga de trabajo, manejo de las emociones, esfuerzo físico y sensorial durante el desarrollo de sus actividades, con el propósito de realizar los correctivos en pro de minimizar enfermedades profesionales; además de la aparición de manifestaciones de estrés sostenido o síndrome de Burnout, tal como lo señala Pozo (2018).

Otro de los factores psicosociales, lo resalta Espinoza (2020), como aquel que involucra la inadecuada promoción de independencia para la toma de decisiones en los

trabajadores, sobre aquellas situaciones que se les pudiera presentar durante su faena diaria, además de aquellas ocasiones donde quieren demostrar sus conocimientos, habilidades y destrezas en otro tipo de funciones; siendo necesario por lo tanto, que su jefe inmediato, le otorgue la autonomía que requiere en estas situaciones durante del ejercicio de sus funciones.

Aunado a ello, tomando en consideración lo señalado por Segovia (2021), las condiciones de trabajo seguras permiten garantizar que el capital humano pueda realizar las competencias designadas en condiciones adecuadas; siendo este factor determinante para minimizar la incidencia de accidentes de trabajo, o bien, enfermedades profesionales que pudieran generar elevados costos a la empresa. Igualmente, en relación a la postura realizada por Pozo (2018), las situaciones presentadas en el entorno laboral pudieran afectar el desempeño eficiente de los trabajadores, tales como situación inflacionaria, problemas familiares, entre otros; lo cual debe ser motivo de análisis, en virtud a que se muestran como elementos de amenazas para la sostenibilidad y rentabilidad financiera de la organización.

En relación al apoyo social y las relaciones interpersonales en el trabajo, Beltrán (2020), que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), requiere identificar la existencia de conflictos o violencia dentro de los trabajadores, pues estos escenarios pudieran generar eventos de estrés o ansiedad para el trabajador o trabajadora que se siente víctima de estos hechos, manifestado además por la poca eficiencia en sus labores, ausentismo,

migraña, dolores musculares, cambio de humor, entre otros.

También, según García, Quiroz y Yaya (2018), los trabajadores con altas responsabilidades en el ámbito familiar así como en el trabajo, deben ser tomados en cuenta para que sean incorporados a programas de intervención psicológica, con el propósito de minimizar esta sobrecarga tanto psico-emocional que limitaría al trabajador a realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente, principalmente dirigido a las madres trabajadoras.

Por lo tanto, se evidencia el rol del psicólogo en la salud y seguridad en el trabajo, pues este profesional de las ciencias de la salud mental, podrá dirigir las acciones para prevenir los riesgos psicosociales inherentes en las empresas que pudieran afectar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores desde el punto de vista psicológico, tales como la prevención de trastornos psicológicos y promover un comportamiento organizacional saludable, en aras de garantizar la salud integral del capital humano.

### **Conclusiones**

La recopilación y análisis de las fuentes bibliográficas consultadas en el periodo 2017-2022, permite concluir que dentro de las responsabilidades de los patronos ante sus trabajadores, se encuentra promover acciones dirigidas a diagnosticar, analizar y valorar los factores de riesgo que pudieran impactar negativamente en el bienestar del capital humano, es por ello, que dentro de la medicina del trabajo, el rol del psicólogo en

la salud y seguridad en el trabajo ha sido resaltado en su diagnóstico, además del diseño de planes de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental del capital humano, debido a las situaciones que pudieran presentar tanto dentro como fuera de la organizacional.

Ante esta realidad desarrollada dentro del contexto empresarial, la reglamentación colombiana establece la responsabilidad de los patronos en generar las condiciones de seguridad para minimizar la incidencia de accidentes laborales o enfermedades laborales, en base a los derechos fundamentales que posee el talento humano en la prestación de servicio, en contraprestación a un salario digno que le permita obtener los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades.

En paralelo, el cuerpo normativo, específicamente dentro del Decreto 1072 de 2015, promueve a las empresas del país, la promoción, diseño y ejecución de planes de salud y seguridad en el trabajo, teniendo entre sus propósitos el diagnóstico, evaluación, diseño, ejecución y fortalecimiento de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), los cuales deberán ser enfocados según la naturaleza y tamaño de la empresa, así como de la labor realizada por los trabajadores en cada área, dependiendo de los niveles de riesgo.

De esta manera, se indica que el rol del profesional de psicología en la salud, seguridad, así como del bienestar mental del capital se hace necesario, más en los últimos tiempos cuando fenómenos como la globalización económica y de información,

además escenarios recientes como la pandemia por la COVID-19 y sus secuelas generadas manifestadas en el post COVID-19, demandan de la aplicación de acciones para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar el posible desequilibrio en la salud mental y emocional del trabajador; siendo esta información relevante, para la ejecución de modelos de psicoterapia individual, bi-modal o grupal, que permitan minimizar y hasta erradicar aquellos factores intra laborales que pudieran originar trastornos psicológicos y hasta psiquiátricos por la omisión del empleador de inhibirse en identificarlos además de tratarlos con el apoyo de profesionales en psicología del trabajo, lo cual traería consigo, tanto manifestaciones como el estrés, ansiedad, depresión, ira, miedo, entre otros; la poca efectividad y eficiencia en el desempeño de sus labores.

De esta manera, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), debe ser aplicado por un equipo multidisciplinario con el acompañamiento del psicólogo organizacional, ya que con el apoyo de este profesional, se podrá garantizar las condiciones psicológicas, sociales y mentales de los trabajadores dentro del entorno empresarial, a través del desarrollo de las medidas preventivas de la incidencia de riesgos psicosociales, además de la ejecución de planes para la promoción de la salud mental en las organizaciones.

## Referencias

- Almirall, P. & Hernandez, J. (2017). Psicología y Salud Ocupacional I. Un recorrido histórico por el trabajo en el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 18. 57-66. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70564>
- Angulo, K. (2018). *Factores de Riesgos Psicosociales en la Población Trabajadora De Mediacor Ips Sas. (Trabajo de Grado)*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/8170/2/proyecto%20de%20grado%20final.pdf>
- Beltrán, E. (2020). *Análisis del Riesgo Psicosocial en las Empresas de Seguridad Privada en Colombia, 2020. (Trabajo de Grado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37765/EsperanzaElizabethBeltranGamboa2020..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México, Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Cortés, J. (2016). *Seguridad e higiene en el trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid, Editorial Tébar, S.L.
- Crespo, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. (Trabajo de Grado)*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32427/1/Tesis%20Crespo%20Yanez%20Carlos%20David%20%281%29.pdf>
- Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Régimen Legal de Bogotá DC. Decreto Único Reglamentario. 26 de mayo de 2015.
- Espinoza, L. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020. (Trabajo de Grado)*. Universidad Continental. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Espinoza\\_Ticse\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV_FHU_501_TE_Espinoza_Ticse_2020.pdf)
- García, C.; Quiroz, M.; Yaya, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana. (Trabajo de Grado)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia\\_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y)
- Mariscal, E.; Barrón, L.; Arias, O.; Amin, I. (2021). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit ante la nueva normalidad. *Revista Relayn*. Volumen 5, número 3. Recuperado de <https://i cuatroeditores.com/revista/index.php/relayn/article/view/177/259>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado en: <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Revista*

*Psicogente*. 21 (40), 532-544. Recuperado de <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

dle/20.500.12894/5167/T010\_19953793\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional de Trabajo (2021). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (2017). *Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial*. Recuperado de [www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf](http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf)

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. (Trabajo de Grado)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Segovia, F. (2021). *Estudio de los factores psicosociales caso: Cuerpo de Bomberos del cantón Pujilí. (Trabajo de Grado)*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8061/1/MUTC-001073.pdf>

Sierra, W., Pineda, J., Rodríguez, A.M. & Matta, J.D. (2018). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*. 20(1), pp. 111-129. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>

Vilchez, F. (2018). *Influencia de los factores psicosociales en las actitudes del personal, para la minimización de accidentes en la Contratista Minera Contmin S.A.C. (Trabajo de Grado)*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/han>