

DOI: <https://doi.org/10.34069/AI/2023.71.11.2>

How to Cite:

Mosquera Rojas, M.C., & Romero Reyes, H.D. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de transporte en Caquetá Colombia. *Amazonia Investiga*, 12(71), 26-39. <https://doi.org/10.34069/AI/2023.71.11.2>


Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de transporte en Caquetá Colombia

Evaluation of psychosocial risks in a transportation company in Caquetá, Colombia

Received: September 28, 2023

Accepted: November 24, 2023

Written by:

Mabel Cristina Mosquera Rojas¹ <https://orcid.org/0009-0004-1664-0771>**Hernán David Romero Reyes²** <https://orcid.org/0009-0003-9124-3058>

Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar los riesgos psicosociales en una empresa de transporte en Caquetá, Colombia, siguiendo la metodología establecida en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo. La muestra incluyó 50 trabajadores divididos en dos grupos: profesionales/directivos (n=6) y operativos/asistenciales (n=44). Se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial adoptada por dicha resolución. El estudio muestra detalles de los resultados de los diversos dominios con alta prevalencia de riesgo en ambos grupos. Se concluye que es necesario implementar medidas de intervención priorizando los dominios identificados con mayor prevalencia de riesgo psicosocial.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Empresa de transporte, Resolución 2764 de 2022, Evaluación de riesgos, Prevalencia.

Introducción

Los riesgos psicosociales en el trabajo son factores que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como su rendimiento laboral. Estos factores pueden ser de origen organizacional, individual o ambiental.

En el caso de las empresas de transporte, los riesgos psicosociales pueden ser particularmente relevantes, ya que los trabajadores suelen estar expuestos a condiciones de trabajo estresantes, como largas horas de trabajo, turnos rotativos,

Abstract

The purpose of this study was to assess psychosocial risks in a transportation company in Caquetá, Colombia, following the methodology established in Resolution 2764 of 2022 by the Ministry of Labor. The sample included 50 workers divided into two groups: professionals/directors (n=6) and operational/assistant (n=44). The Battery of Instruments for the Assessment of Psychosocial Risk Factors adopted by this resolution was used. The study provides details of the results from various domains with a high prevalence of risk in both groups. It concludes that it is necessary to implement intervention measures prioritizing the domains identified with the highest prevalence of psychosocial risk.

Key words: Psychosocial risks, transportation company, Resolution 2764 of 2022, risk assessment, prevalence.

trabajo nocturno, exposición a riesgos físicos y emocionales, etc.

En Colombia, la Resolución 2764 de 2022 establece los requisitos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta resolución obliga a las empresas a realizar una evaluación periódica de los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores.

¹ Psicóloga. Especialista en Gerencia para la gerencia en seguridad y salud en el trabajo, Universidad de Manizales, Colombia.

² Psicólogo, Master en dirección de personas y Gestión Empresarial, Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad de la Amazonia, Colombia.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados de una evaluación de riesgos psicosociales realizada en una empresa de transporte ubicada en el Caquetá, Colombia. La evaluación se realizó siguiendo lo establecido en la Resolución 2764 de 2022. Se utilizó una metodología que incluyó la aplicación de una encuesta a los trabajadores, así como la realización de entrevistas a los directivos de la empresa.

Esta evaluación es esencial, dado que los trabajadores del transporte enfrentan desafíos únicos, incluyendo largas horas de conducción, aislamiento social, y estrés, los cuales pueden impactar significativamente tanto en su bienestar físico y mental como en su rendimiento laboral.

La investigación se justifica por la relevancia de garantizar un ambiente laboral saludable y productivo, así como por cumplir con regulaciones legales colombianas. En este estudio, se aplicaron diversos instrumentos, como fichas de datos generales, evaluación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, y evaluación de estrés. Además, se organizó a los trabajadores en dos grupos: profesionales y directivos (INTRALABORAL A) y trabajadores operativos y/o asistenciales (INTRALABORAL B), para un análisis más detallado.

En los apartados siguientes, el lector encontrará una revisión de la literatura pertinente, una descripción detallada de la metodología empleada, los resultados obtenidos y su discusión, seguidos de las conclusiones y las referencias utilizadas. Este artículo busca contribuir al entendimiento y mejora de las condiciones laborales en el sector del transporte, enfatizando la importancia de abordar los riesgos psicosociales para el beneficio de los trabajadores y la eficiencia empresarial.

Revisión de literatura

La investigación sobre riesgos psicosociales laborales ha cobrado creciente interés en las últimas dos décadas, constituyéndose en un amplio campo de producción académica y aplicación práctica por parte de organizaciones y entidades gubernamentales (Neffa, 2020). Si bien existen múltiples definiciones y enfoques teóricos para abordar esta temática, la Organización Internacional del Trabajo (2016, p.2) los conceptualiza como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las

capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo".

Diversos autores coinciden en señalar que la exposición crónica a factores de riesgo psicosocial puede tener importantes consecuencias sobre la salud mental y física de los trabajadores, observándose mayores tasas de ausentismo, rotación de personal, disminución de la satisfacción laboral, aparición de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y deterioro del bienestar general (Neffa, 2020; Siegrist & Li, 2016).

Factores de riesgo psicosocial en el sector transporte

Múltiples investigaciones a nivel internacional han examinado la presencia de factores psicosociales nocivos entre trabajadores del transporte terrestre y operadores logísticos. Giorgi et al. (2018) identificaron altos niveles de estrés laboral y burnout entre transportistas italianos, asociándolos significativamente a los turnos rotativos, extensas jornadas de trabajo, sobrecarga de tareas y bajo soporte organizacional. Otros estudios, como el de García-Calvo et al. (2007), se estableció que los conductores de autobús urbano presentaron niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión. Estos resultados sugieren que la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo de transporte puede tener un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores.

La amplia mayoría de las investigaciones en este sector se han focalizado en el análisis de factores intralaborales, existiendo aún vacíos importantes respecto a la evaluación de riesgos psicosociales extralaborales y su interrelación (Gutiérrez-Herrera, 2022). En esta línea, algunos autores comienzan a destacar la relevancia del apoyo familiar y social como variable protectora de la salud mental en una ocupación signada por la movilidad geográfica y los extensos periodos lejos del hogar (Cendales, 2021; Giorgi et al., 2020).

Entre los principales efectos derivados de estos factores de riesgo, se ha documentado un incremento en trastornos gastrointestinales y enfermedades cardiovasculares entre transportistas, como consecuencia de los malos hábitos alimentarios, el sedentarismo y los ritmos de trabajo extenuantes propios de la actividad (Bigert et al., 2016).

Asimismo, las altas exigencias emocionales, la continua rotación de tareas y los problemas en la

organización del trabajo exacerbaban el estrés psicológico, la fatiga crónica y el desgaste profesional entre estos operadores (De Geus et al., 2008).

Investigaciones con trabajadores del transporte terrestre en Colombia.

En el ámbito nacional, distintos estudios coinciden en advertir sobre la presencia de una variedad de factores psicosociales nocivos entre trabajadores del transporte público y empresas de carga por carretera. Rodríguez-Muñoz, et al., (2022) detectó una asociación significativa entre varios dominios psicosociales críticos (altas demandas cuantitativas, bajo control y recompensas limitadas) con los niveles de compromiso organizacional reportados por transportistas de una empresa privada de Lima. Resultados similares fueron descritos en investigaciones con conductores del servicio público en Manizales (Gutiérrez-Herrera, 2022) y otro estudio que estableció la relación entre los factores intralaborales y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de servicios en Medellín (López-González, 2020).

Si bien la mayoría de estudios existentes se enfocan exclusivamente en factores intralaborales, algunos autores nacionales comienzan a destacar la influencia del contexto extra-laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores (Martínez-Sánchez, 2019). No obstante, aún son escasos los análisis integrales y sistemáticos de ambas esferas (intralaboral y extralaboral) y su interrelación en la configuración de entornos psicosociales más o menos saludables para estos trabajadores.

Recientemente, la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo brindó orientaciones y herramientas estandarizadas para evaluar y prevenir factores de riesgo psicosocial en empresas colombianas, alineando los requerimientos locales con estándares internacionalmente validados. No obstante, se requieren más investigaciones que adapten las directrices allí propuestas a las necesidades y realidades particulares de trabajadores en diferentes sectores económicos y zonas geográficas del país.

Justificación y vacíos de investigación sobre riesgos psicosociales en el transporte terrestre.

Son aún escasos los estudios que aborden integralmente la relación e influencia recíproca entre condiciones psicosociales intra y extralaborales sobre la salud mental, física y

desempeño de trabajadores en el sector transporte, tanto en Colombia como en Latinoamérica. Esta ausencia de comprensión holística limita el diseño de intervenciones organizacionales y políticas públicas que aborden eficazmente los factores de mayor incidencia sobre el bienestar de esta creciente población trabajadora.

Asimismo, no se dispone de investigaciones focalizadas en la región amazónica colombiana que analicen los factores de riesgo psicosocial prevalentes entre empresas y trabajadores vinculados a la prestación de servicios de transporte terrestre de pasajeros y carga. Las particulares condiciones geográficas, ambientales, sociales y laborales bajo las cuales operan estas organizaciones en dicha zona del país probablemente conlleven desafíos psicosociales específicos aún no explorados por la comunidad científica nacional.

Atendiendo a estas brechas y necesidades de investigación anteriormente descritas, el presente estudio se plantea como objetivo caracterizar la presencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en trabajadores de una empresa de transporte terrestre del Caquetá, analizando similitudes y diferencias entre perfiles ocupacionales. Se espera generar evidencia actualizada que permita orientar programas organizacionales de salud ocupacional y bienestar laboral, así como políticas públicas sectoriales, adaptadas a la realidad local de esta región.

Metodología

La metodología adoptada para este estudio se alinea con los requerimientos de la Resolución 2764 de 2022 (Ministerio del Trabajo, 2022), que proporciona directrices para evaluar y manejar los riesgos psicosociales en el trabajo. El diseño de la investigación incluyó tanto un enfoque cuantitativo como cualitativo para abordar de manera integral los factores de riesgo psicosociales. Esta resolución establece que la evaluación debe realizarse en tres etapas:

Etapas de identificación: En esta etapa se identifican los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa a partir del nivel de riesgo ya sea bajo, medio, alto, muy alto.

Etapas de evaluación: En esta etapa se evalúa la magnitud de los factores de riesgo identificados de acuerdo a su prioridad.

Etapas de intervención: En esta etapa se establecen las medidas de intervención para controlar los factores de riesgo.

De esta manera, la investigación se desarrolló así:

Etapas de identificación

En la etapa de identificación, se utilizó una metodología que incluyó la aplicación de una encuesta a los trabajadores, así como la realización de entrevistas a los directivos de la empresa.

La encuesta se aplicó a una muestra representativa de los trabajadores de la empresa. La encuesta incluyó preguntas sobre los factores de riesgo psicosocial identificados en la Resolución 2764 de 2022.

Las entrevistas se realizaron a los directivos de la empresa para obtener información sobre la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones laborales.

Etapas de evaluación

En la etapa de evaluación, se utilizó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, adoptada por la Resolución 2764 de 2022.

La Batería de Instrumentos incluye dos instrumentos:

Instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial: Este instrumento permite evaluar la magnitud de los factores de riesgo psicosocial identificados en la etapa de identificación.

Instrumento de evaluación de efectos de los factores de riesgo psicosocial: Este instrumento permite evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.

Muestra

La muestra de trabajadores evaluados fue de 50 personas, que representan el 92.6% de la población trabajadora de la empresa, pues 4 personas no respondieron la encuesta. La muestra se dividió en dos grupos de trabajo:

Grupo INTRALABORAL A: Trabajadores profesionales y directivos, con 6 personas.

Grupo INTRALABORAL B: Trabajadores operativos y/o asistenciales, con 44 personas.

Las áreas evaluadas fueron: administrativos (20 personas), Isleros (11 personas) y Taquilleros (19 personas)

Resultados y discusión

La muestra de trabajadores que participaron en el estudio estuvo conformada por 50 personas, de las cuales el 41.7% eran mujeres y el 58.3% hombres. Las edades de los participantes oscilaron entre los 15 y 70 años, siendo los grupos etarios más representados el de 21 a 25 años (22.45%) y el de 26 a 30 años (12.24%). Ver figura 1.

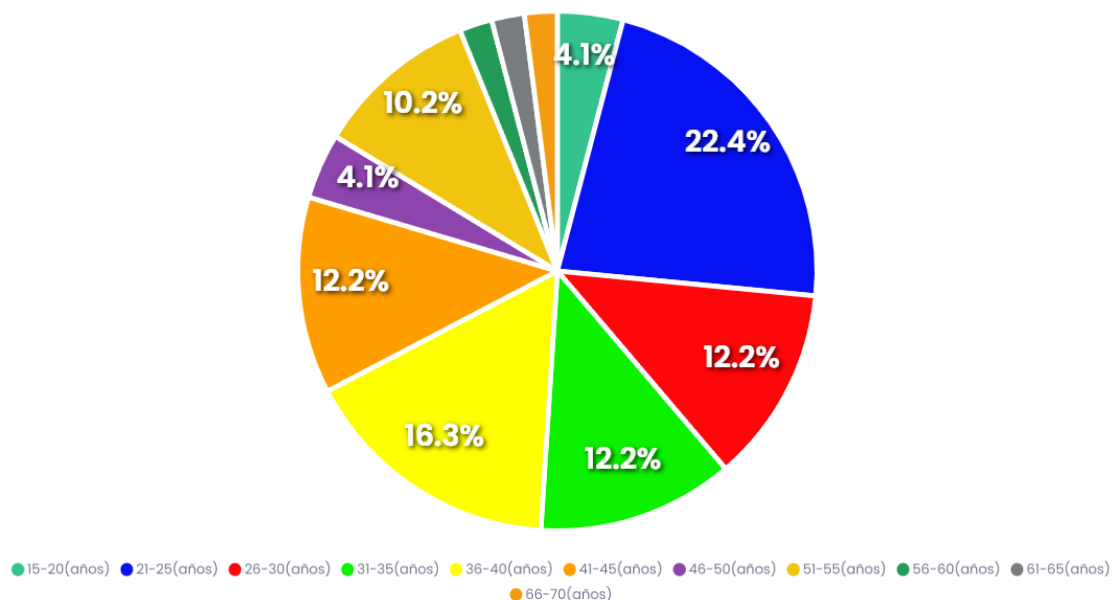


Figura 1. Cantidad de personas por edad (en años)

Esta distribución etaria coincide con el perfil joven de la fuerza laboral en el sector transporte terrestre hallada en otros estudios (Useche et al., 2017). La alta proporción de trabajadores menores de 35 años puede deberse a las prolongadas jornadas y las exigencias físicas de

la actividad de conducción, que dificultan la permanencia de los trabajadores de mayor edad.

En cuanto al estado civil, la mitad de los participantes reportó ser soltero (50%), mientras que el 27.1% indicó estar casado o viviendo en unión libre. Ver figura 2.

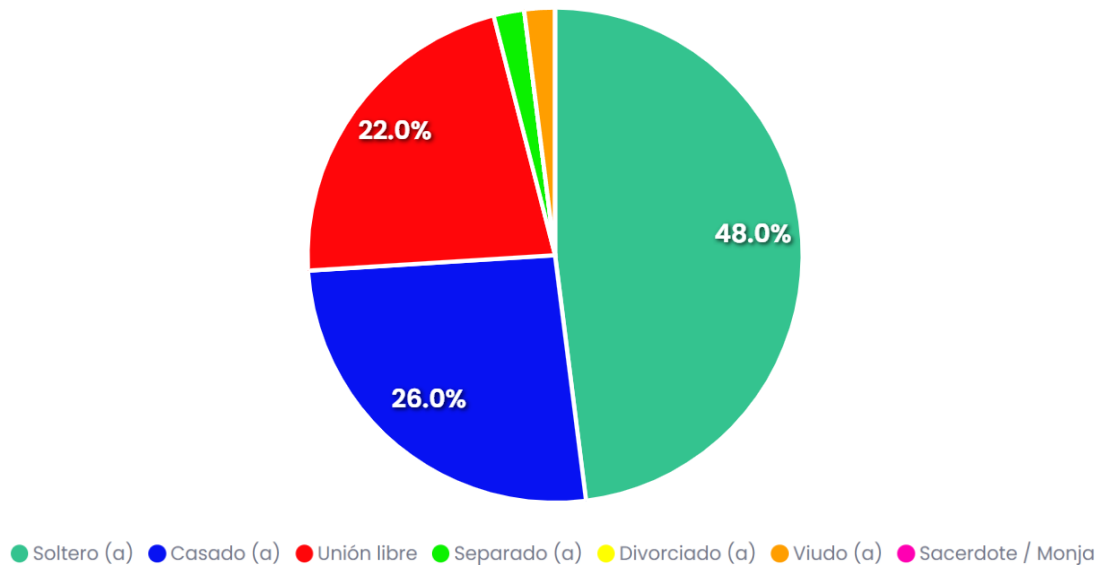


Figura 2. Cantidad de personas por estado civil.

Este predominio de trabajadores solteros podría atribuirse a los extensos periodos lejos del hogar que caracterizan la actividad de transporte terrestre de carga y pasajeros.

La mayoría de los participantes poseía como máximo nivel educativo alcanzado el bachillerato completo (35.4%), seguido por educación técnica completa (25%). Solo el 12.5% reportó tener educación profesional (Ver figura 3).

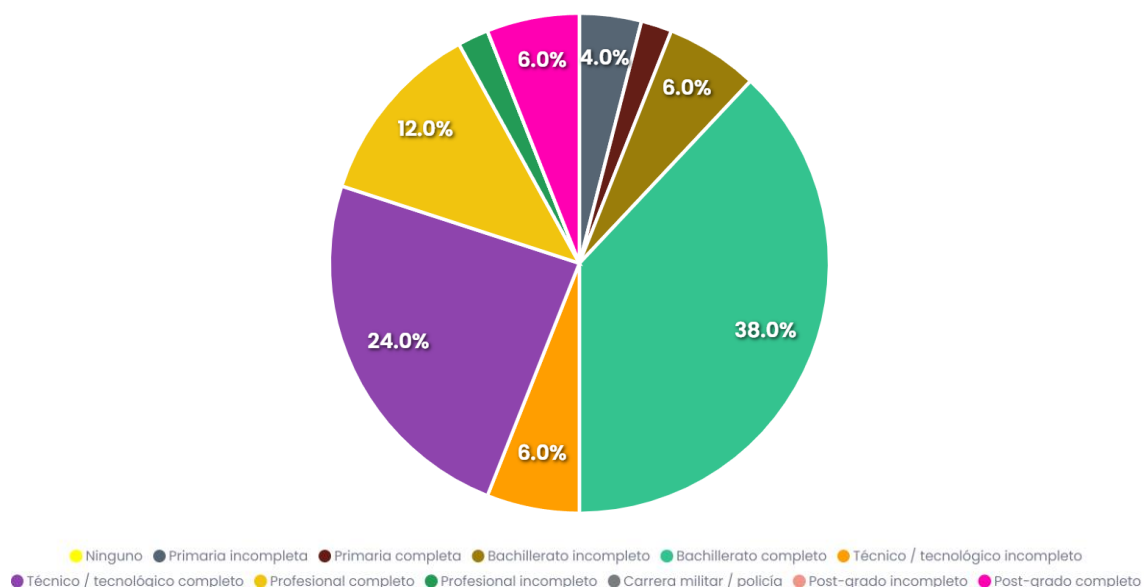


Figura 3. Cantidad de personas por nivel de educación.

Por otro lado, el 50% de los participantes indicó vivir en arriendo, el 29.2% en casa propia y el 20.8% en casa familiar. (Ver figura 4). La alta proporción de trabajadores que no cuenta con

vivienda propia probablemente se encuentre relacionada con los bajos salarios y la informalidad laboral que afecta al sector (Chaparro & Guerrero, 2001)

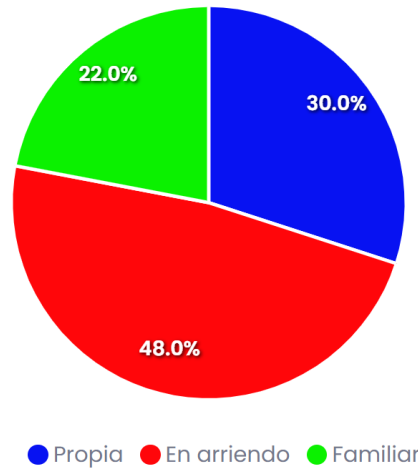


Figura 4. Personas por tipo de vivienda

Asimismo, la cantidad de personas a cargo de los participantes fluctuó entre 1 (41.7% de los casos) y 5 (4.2%). En cuanto al estrato socioeconómico, la mitad se ubicó en el estrato 1, el 39.6% en el estrato 2 y apenas el 4.2% en estrato 3 o

superiores. (Ver figura 5). Estas características sociodemográficas evidencian las precarias condiciones socioeconómicas que enfrenta esta población trabajadora.

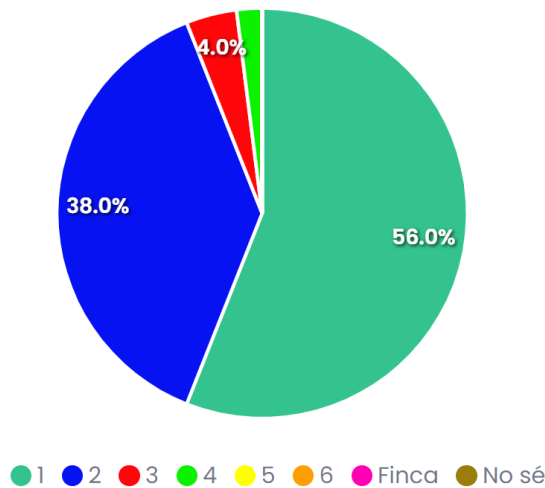


Figura 5. Cantidad de personas por estrato.

Respecto a las características laborales, la mayor parte de los trabajadores (61.1%) reportó una antigüedad en la empresa menor a 5 años. Esta corta permanencia en el empleo podría deberse a los riesgos e inestabilidad propios del sector transporte, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas (Chaparro & Guerrero, 2001).

cargos de jefatura y el 8.3% en cargos profesionales.

Según el tipo de cargo, el 41.7% de los participantes se desempeña como auxiliar o asistente, el 39.6% como operario, el 10.4% en

La mayoría de los participantes (63%) lleva menos de 5 años en su cargo actual. Asimismo, el 41.7% posee contrato laboral temporal menor a 1 año y el 29.2% indefinido. (ver figura 6). La alta rotación laboral probablemente se encuentre relacionada con la tercerización de servicios y la fluctuación en la demanda que afrontan muchas empresas de transporte terrestre (Chaparro & Guerrero, 2001).

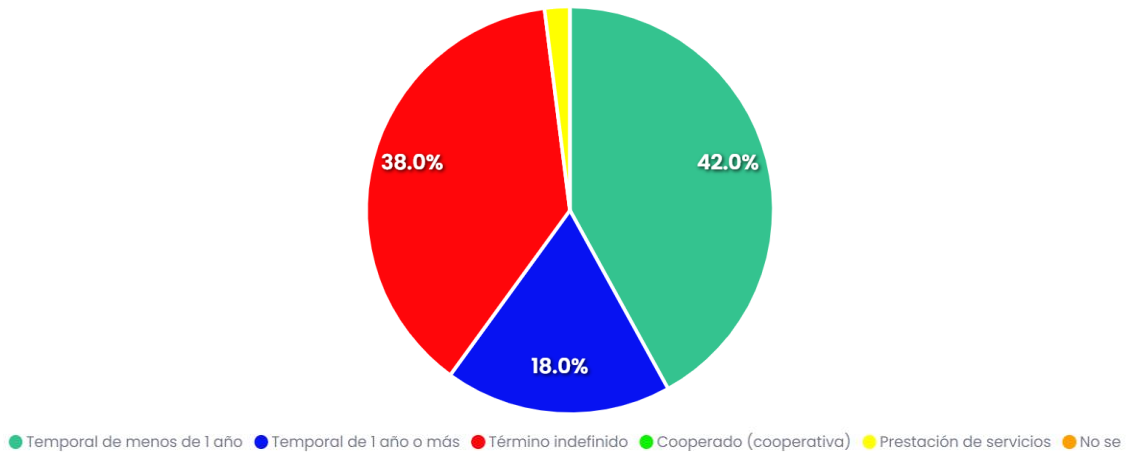


Figura 6. Cantidad de personas por tipo de contrato.

El tipo de salario predominante es fijo, reportado por el 95.8% de los casos. La jornada laboral predominante entre los participantes es de 8

horas (70.8% de los casos); sin embargo, aproximadamente una cuarta parte (25%) declaró trabajar 9 horas diarias. (Ver figura 7).

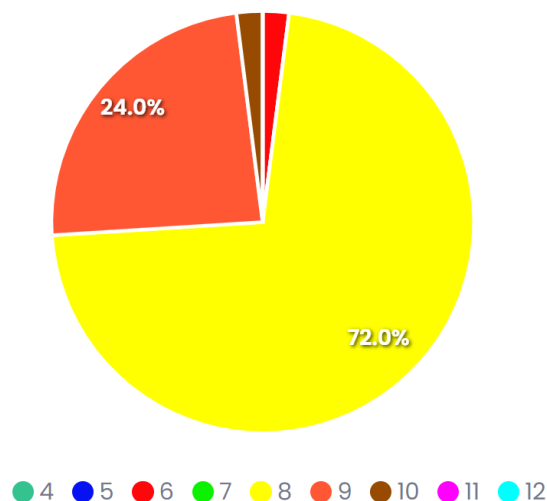


Figura 7. Cantidad de personas según horas de trabajo.

Si bien la legislación laboral establece límites a la jornada de trabajo en el sector, estos datos evidencian extensas jornadas que superan las 8 horas diarias.

En síntesis, el perfil sociodemográfico y ocupacional de la muestra coincide con resultados descritos en la literatura sobre las precarias condiciones laborales que caracterizan el sector transporte terrestre en Colombia y la región, especialmente entre pequeñas y medianas empresas. Entre los principales problemas se destacan: bajo nivel educativo, empleo informal, altos niveles de rotación, extensas jornadas de trabajo, escasos periodos de descanso e inestabilidad laboral (Chaparro & Guerrero, 2001; Useche et al., 2017).

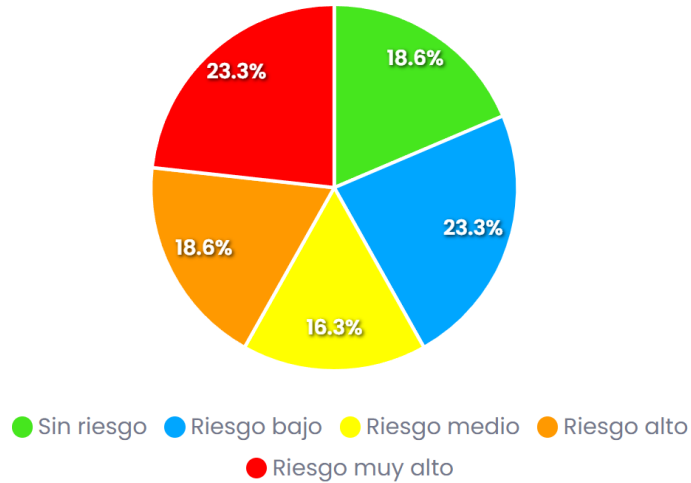
Análisis de prevalencia de riesgo psicosocial.

Al analizar la prevalencia de riesgo psicosocial intralaboral por dominios en el grupo de trabajadores operativos y auxiliares (Grupo B), se encontró que las mayores prevalencias de riesgo alto y muy alto se presentaron en:

Control sobre el trabajo (riesgo muy alto 23.3%; alto 14%) (Figura 8)

Demandas del trabajo (riesgo muy alto 32.6%; alto 25.6%) (Figura 9)

Control y autonomía sobre el trabajo (riesgo muy alto 23.3%; alto 7%) (Figura 11)

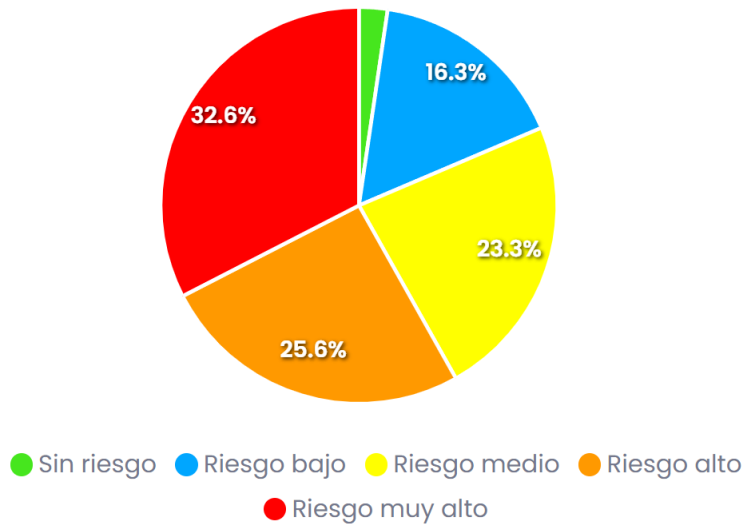


Factor de riesgo

Figura 8. Dominio Control sobre el trabajo.

La alta prevalencia de riesgo asociada al escaso control y autonomía sobre el trabajo probablemente se encuentre relacionada con la naturaleza del trabajo operativo en el transporte

terrestre, generalmente caracterizado por tareas repetitivas, monótonas, con estrictos protocolos y mínima participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

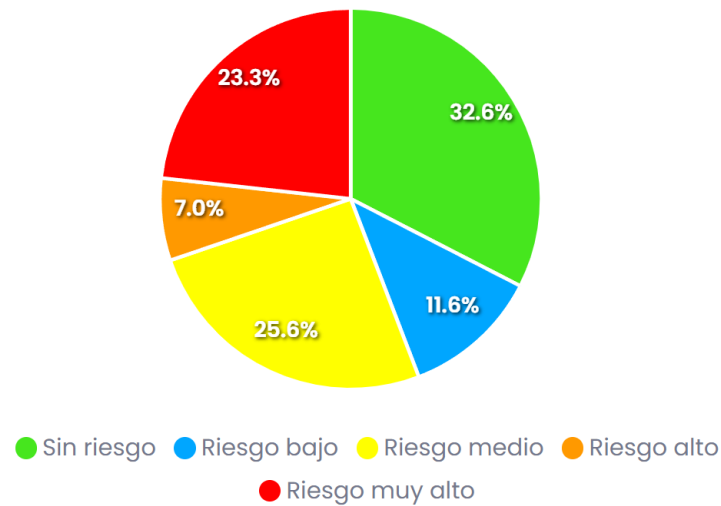


Factor de riesgo

Figura 9. Dominio Demandas de trabajo.

Las extenuantes jornadas laborales con insuficientes pausas y descansos compensatorios explicarían, al menos parcialmente, el hallazgo de altas demandas cuantitativas y emocionales

del trabajo entre estos operarios y auxiliares. Estudios previos destacan este factor como uno de los principales problemas de salud ocupacional en el sector (Useche et al., 2017).



Factor de riesgo

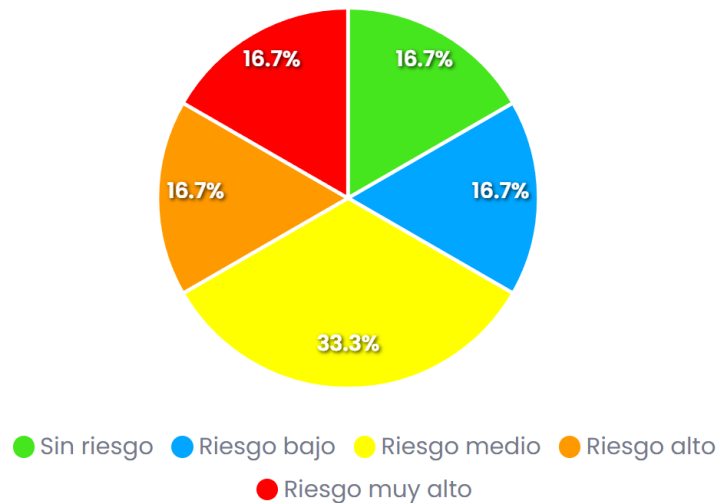
Figura 10. Dominio Control y autonomía sobre el trabajo.

Por su parte, los bajos niveles de claridad de rol hallados podrían deberse a deficiencias en los procesos de inducción y entrenamiento de los nuevos trabajadores, así como a una limitada supervisión y retroalimentación por parte de los mandos medios, tal como se ha descrito en otros estudios (Chaparro & Guerrero, 2001).

Ahora bien, en el grupo de trabajadores profesionales y directivos (Grupo A), los principales dominios con prevalencia de riesgo alto fueron:

Demandas emocionales (riesgo alto 16.7%) (Ver figura 11).

Reconocimiento y compensación (riesgo alto 33.3%) (Ver figura 12).



Factor de riesgo

Figura 11. Demandas emocionales.

La exposición a altas demandas emocionales probablemente se relacione con la responsabilidad por la seguridad de pasajeros y bienes, el cumplimiento de estrictos itinerarios,

el manejo de imprevistos, así como la gestión de equipos de trabajo bajo condiciones variables y estresantes que suelen afrontar supervisoras, jefes de operaciones y directivos del sector.

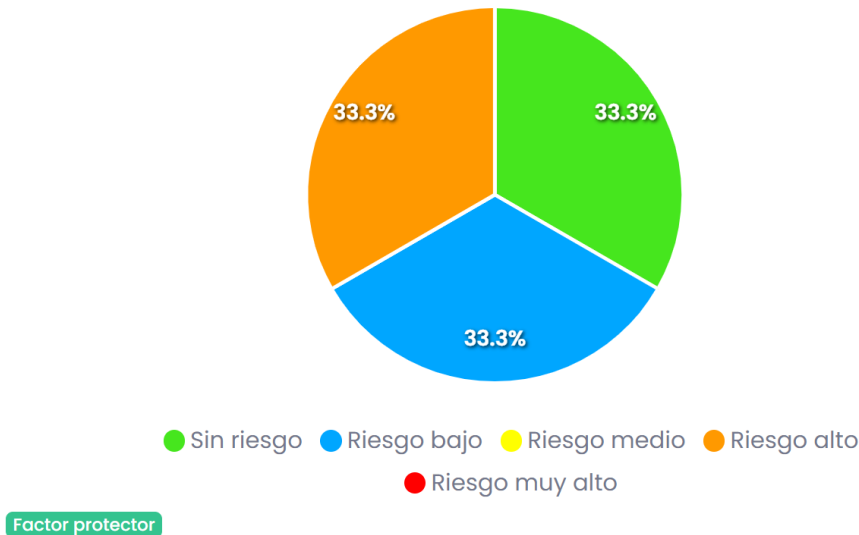


Figura 12. Reconocimiento y compensación.

Por su parte, la insuficiente compensación y reconocimiento percibidos podrían deberse a los bajos salarios que históricamente han afectado al sector transporte, el predominio de esquemas de remuneración fija que no retribuyen adecuadamente las horas extra, así como a sistemas de ascenso y progresión de carrera poco transparentes y meritocráticos.

Al evaluar la prevalencia de riesgo psicosocial extralaboral por dominios, se halló que en el grupo de operativos y auxiliares (Grupo B) los dominios críticos fueron:

- Comunicación y relaciones interpersonales (riesgo muy alto 25.6%; alto 14%)
- Características de la vivienda y su entorno (riesgo muy alto 25.6%; alto 32.6%)
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (riesgo muy alto 30.2%; alto 23.3%)

La precaria situación económica, las extensas jornadas y los continuos viajes que caracterizan la actividad del transporte terrestre inciden negativamente sobre las relaciones familiares y sociales de los trabajadores de este sector, generando conflicto de roles, estrés, problemas de pareja y baja calidad de las interacciones en el hogar, resultados que coinciden con lo descrito por García-Calvo, M., et. al (2007).

Las deficientes condiciones de las viviendas y del entorno habitacional también han sido previamente documentadas entre esta fuerza laboral, vinculadas a los bajos ingresos y la movilidad geográfica. Finalmente, la influencia negativa del contexto extra laboral sobre el trabajo probablemente se explique por el conflicto trabajo-familia ante las extensas

jornadas y periodos fuera del hogar ya descritos, así como la ausencia de redes de apoyo y problemas económicos y familiares que perturban el desempeño y concentración de los trabajadores.

Mientras que en el grupo de profesionales y directivos (Grupo A), el riesgo extralaboral alto se presentó en la situación económica del grupo familiar (50% de prevalencia). Si bien los directivos y profesionales cuentan con mejores condiciones laborales en términos de estabilidad e ingresos, aún enfrentan problemas económicos vinculados a los bajos salarios del sector, tal como ha sido previamente descrito (Chaparro & Guerrero, 2001).

Al evaluar conjuntamente el riesgo intralaboral y extralaboral, en los operativos y auxiliares el 30.2% presentaba riesgo muy alto y el 27.9% riesgo alto. Entre los profesionales y directivos, la mitad (50%) presentaba riesgo alto y un 33.3% riesgo medio.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Salas, C., & Meliá, J. L. (2004) en relación al predominio del riesgo psicosocial entre los trabajadores operativos, aunque también se identificó una importante prevalencia entre directivos, supervisores y profesionales. La exposición diferenciada por grupos ocupacionales probablemente refleje las distintas condiciones y medioambiente psicosocial al que se enfrentan estos perfiles de trabajadores en la empresa.

Los principales efectos sobre la salud derivados de la exposición a estos riesgos psicosociales incluyen problemas gastrointestinales,

cardiovasculares, respiratorios, endocrinos y mentales. Entre ellos se destaca la presencia de estrés, ansiedad, depresión, aislamiento social y conflictos familiares (Chaparro & Guerrero, 2001; Useche et al., 2017).

El estrés laboral crónico tiene implicaciones fisiológicas y emocionales sobre los trabajadores, aumenta la vulnerabilidad a adquirir enfermedades infecciosas y reduce la resistencia del organismo a diversas patologías (Useche et al., 2017).

Por su parte, la depresión y la ansiedad que suele derivarse del desequilibrio entre exigencias laborales y familiares tiene un impacto nocivo sobre el sistema cardiovascular e inmunológico, afectando de manera integral la salud de los trabajadores (Chaparro & Guerrero, 2001)

Los trastornos gastrointestinales también son frecuentes debido a los malos hábitos alimentarios que se ven obligados a seguir los trabajadores por las pocas opciones existentes durante los viajes. Finalmente, los conflictos en el entorno familiar suelen incrementar el

ausentismo laboral afectando la productividad de las empresas (Huamaní, 2021).

La identificación temprana y control de los factores de riesgo en este tipo de empresas cobra especial importancia dado el impacto sobre la accidentalidad y la seguridad vial ampliamente documentado en la literatura científica. Investigaciones previas han demostrado que la fatiga, alteraciones del sueño, depresión y ansiedad se asocian fuertemente a mayor ocurrencia de incidentes y accidentes de tránsito entre conductores profesionales (García et al., 2012; Morrow & Crum, 2004).

Los largos periodos de conducción y las deficientes condiciones laborales propician la aparición de la fatiga, que a su vez deteriora las funciones cognitivas y motoras de los conductores, aumentando la frecuencia de errores, fallos de atención y tiempos de reacción, con el consecuente incremento del riesgo de accidentalidad.

A nivel general de la empresa, el comparativo de niveles de riesgos por factores se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1.
Comparativa de los niveles de riesgo.

#	Factor Intralaboral	Factor Extralaboral	Factor Estrés
General A	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
General B	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE AREA ADMINISTRATIVA			
Tipo evaluación A	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Tipo evaluación B	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE AREA TAQUILLEROS			
Tipo evaluación B	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo alto
REPORTE AREA ISLEROS			
Tipo evaluación B	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto

En la tabla se muestra una comparativa de los niveles de riesgo en 3 factores (intralaboral, extralaboral y estrés) para diferentes grupos de trabajadores. En el reporte general del Grupo A (profesionales y directivos), el factor intralaboral presenta riesgo muy alto, el extralaboral riesgo medio y el de estrés riesgo bajo. Esto indica que las principales fuentes de riesgo psicosocial para este grupo se ubican en el ámbito laboral interno.

Para el Grupo B (operarios y auxiliares) en el reporte general, el factor intralaboral está en riesgo medio, el extralaboral en alto y el de estrés también en alto. Es decir, que a diferencia del grupo anterior, en estos trabajadores operativos las mayores fuentes de riesgo están en las

condiciones externas al trabajo y en los niveles de estrés.

Comparando ambos grupos se concluye que: los directivos y profesionales presentan un mayor riesgo intralaboral, mientras que los operarios tienen más riesgo en factores extralaborales y estrés.

En las áreas específicas evaluadas (administrativa, taquilleros e isleros) se observa que el factor estrés resulta alto en todos los casos, demandando intervenciones en esta dimensión.

Finalmente, en el comparativo de niveles de riesgo por factores (ver figura 13), se puede evidenciar que los resultados sugieren que la

empresa tiene un problema importante con los riesgos psicosociales en el trabajo. El factor intralaboral es el factor con el mayor nivel de riesgo, lo que indica que la organización del

trabajo, las condiciones laborales y la cultura organizacional están contribuyendo a la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales.

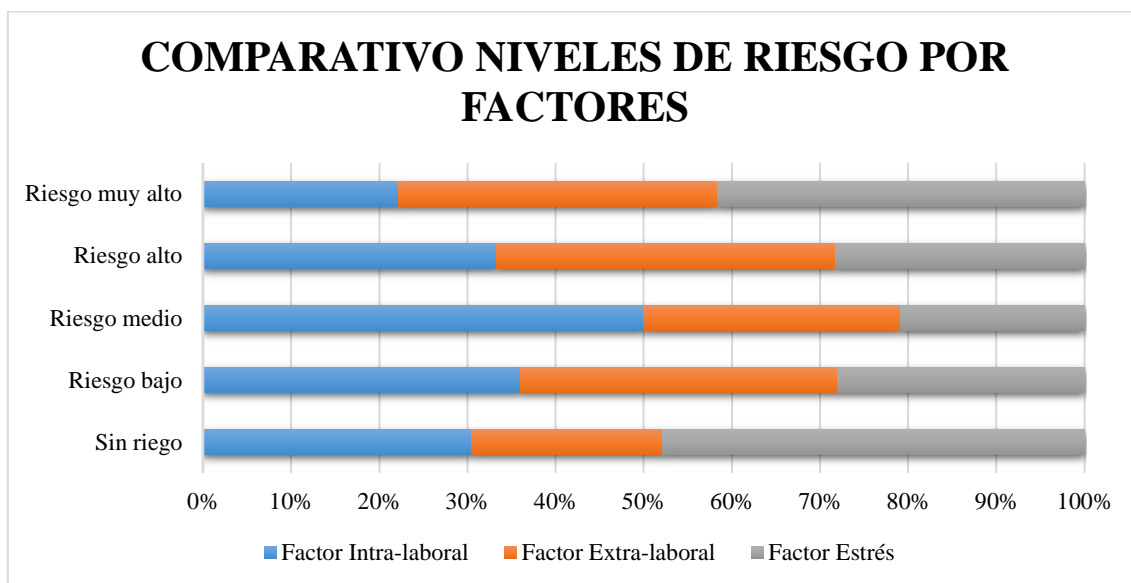


Figura 13. Comparativo de niveles de riesgo por factores.

El factor estrés es el segundo factor con mayor nivel de riesgo. Esto puede estar relacionado con las exigencias laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y la carga de trabajo.

El factor extralaboral es el factor con el menor nivel de riesgo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los factores extralaborales también pueden contribuir a la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales.

Entre las principales estrategias de intervención orientadas a controlar los factores de riesgo psicosocial identificados y mitigar sus efectos sobre la salud y seguridad de los trabajadores, se recomiendan las siguientes medidas, coincidentes con las propuestas de estudios previos (Chaparro & Guerrero, 2001; Useche et al., 2017):

- Establecer pausas activas y descansos obligatorios durante los recorridos y la conducción.
- Implementar programas de vigilancia epidemiológica de accidentes de tránsito y factores de riesgo psicosocial asociados.
- Ofrecer capacitación en promoción de salud mental y prevención del estrés laboral dirigida a trabajadores, mandos medios y directivos.
- Facilitar actividades recreativas y de esparcimiento orientadas a mejorar las

relaciones interpersonales y el apoyo social entre compañeros.

- Proveer asistencia profesional para la resolución de conflictos y el mejoramiento de la dinámica familiar de los empleados.
- Promover sistemas de trabajo con mayor autonomía, participación en la toma de decisiones y oportunidades para el crecimiento de los operarios.
- Diseñar e implementar programas integrales de salud ocupacional, bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo, acordes a las condiciones y necesidades específicas del sector transporte.

Por otra parte, dada su ubicación geográfica, las empresas y trabajadores del transporte terrestre en la región amazónica se enfrentan a una serie de factores ambientales y condiciones de trabajo diferenciadas que podrían incidir en su bienestar y salud ocupacional. Los largos recorridos a través de la selva, con escasa infraestructura vial, la presencia de grupos armados al margen de la ley y el difícil acceso a servicios de salud en amplias zonas del territorio configuran un contexto que exacerba los riesgos psicosociales para esta población trabajadora.

Si bien aún no se disponen de investigaciones locales que exploren en detalle esta problemática en la región amazónica colombiana, estudios en grupos étnicos y trabajadores del sector rural dispersos geográficamente permiten prever la

presencia de necesidades particulares. Entre ellas, cobran especial relevancia los bajos niveles educativos, las fragilidades económicas y relacionales derivadas del desarraigo familiar, el conflicto de roles, la baja calidad de vida y el limitado acceso a servicios de salud y saneamiento básico.

Las iniciativas de prevención e intervención de los factores psicosociales en las empresas de transporte terrestre de la región amazónica deben adaptarse cuidadosamente a las particularidades culturales, demográficas y laborales que caracterizan sus operaciones en esta área del país, evitando la simple extrapolación de medidas diseñadas para entornos urbanos.

Se requiere un trabajo coordinado entre las administraciones municipales, las autoridades indígenas y líderes comunitarios, las organizaciones no gubernamentales, las iglesias y agrupaciones sociales presentes en los territorios, y las propias empresas de transporte terrestre, para identificar prioridades, expectativas y propuestas de acción que permitan garantizar condiciones de trabajo más saludables, seguras y sostenibles.

También es clave articular con las entidades gubernamentales que financian y construyen las redes viales en áreas rurales dispersas, como es el caso del Inviás en Colombia, para incorporar la promoción de entornos psicosociales laborales saludables como un objetivo integral de estos macro-proyectos de infraestructura que expanden la conectividad en las regiones.

Fortalezas y limitaciones

La principal fortaleza del estudio reside en la utilización de instrumentos estandarizados y en plena concordancia con los requerimientos normativos vigentes para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia. El uso de una metodología cuantitativa, complementada con técnicas cualitativas, permite realizar una caracterización integral de las condiciones de salud ocupacional percibidas por los propios trabajadores de la empresa.

Asimismo, la comparación entre perfiles ocupacionales posibilita identificar necesidades diferenciadas y discutir los resultados a la luz de las especificidades del trabajo operativo en el sector transporte terrestre. Otra fortaleza radica en la discusión articulada de los hallazgos con la evidencia disponible en la literatura científica nacional e internacional.

La principal limitación se relaciona con el reducido tamaño muestral concentrado en una única empresa, que restringe la posibilidad de generalizar los resultados. Si bien la muestra evaluada representa la gran mayoría del personal de esta compañía, se requiere extender este tipo de estudios a nivel regional involucrando distintas empresas y una cantidad más amplia de trabajadores para obtener perfiles válidos de la población trabajadora en el sector.

No obstante, el presente estudio entrega antecedentes confiables sobre la presencia de factores psicosociales que afectan la calidad de vida y salud mental de los trabajadores del transporte terrestre en esta región de Colombia. Investigaciones en esta línea permitirán orientar de forma efectiva las políticas públicas y prácticas organizacionales tendientes a la promoción de entornos laborales más seguros, saludables y productivos.

Conclusiones

- Se identificaron factores de riesgo psicosocial tanto a nivel intralaboral como extralaboral en los trabajadores de la empresa de transporte evaluada, coincidiendo con estudios previos que reportan una alta prevalencia de estos riesgos en el sector.
- Los principales factores intralaborales críticos fueron las altas demandas psicológicas del trabajo, la baja claridad de rol, el escaso control y autonomía sobre tareas, y las limitadas oportunidades de crecimiento.
- Los factores extralaborales más relevantes se relacionaron con precarias condiciones económicas y habitacionales, problemas en las relaciones interpersonales y conflicto entre las exigencias laborales y familiares.
- Se evidenció mayor prevalencia de riesgo psicosocial entre los trabajadores operativos en comparación a los directivos y profesionales, demandando intervenciones diferenciadas según perfiles ocupacionales.
- La exposición prolongada a estos riesgos psicosociales puede desencadenar problemas de salud mental, física e incrementar la accidentalidad de los trabajadores, repercutiendo en su seguridad y productividad.
- Resulta prioritario que la empresa implemente medidas integrales de promoción de entornos laborales saludables, bienestar y calidad de vida en el trabajo, acordes a las demandas y condiciones

específicas del sector transporte terrestre de pasajeros y carga.

Referentes Bibliográficas

- Bigert, C., Gustavsson, P., Hallqvist, J., Hogstedt, C., Lewné, M., Plato, N., ... & Schéele, P. (2003). Myocardial infarction among professional drivers. *Epidemiology*, 333-339.
<https://www.jstor.org/stable/3703855>
- Chaparro, P. E., & Guerrero, J. (2001). Condiciones de Trabajo y Salud en Conductores de una Empresa de Transporte Público Urbano. *Revista de Salud Pública*, 3(2), 171-187. Retrieved January 10, 2024, from <https://acortar.link/8ZEoIm>
- Cendales, L. (2021). *Riesgo psicosocial y estrategias de afrontamiento en trabajadores operativos de una terminal de transportes*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Repositorio Institucional UNAD.
- De Geus, B., De Bourdeaudhuij, I., Jannes, C., & Meeusen, R. (2008). Psychosocial and environmental factors associated with cycling for transport among a working population. *Health education research*, 23(4), 697-708.
- García-Calvo, M., García-Hermosa, A., & De la Fuente, M. (2007). Evaluación de riesgos psicosociales en conductores de autobús urbano. *Revista Española de Salud Pública*, 81(4), 415-423.
- García, A. M., Cabrera, R. I., Monsalve, Á., & Morillo, L. D. R. (2012). Seguridad vial: Un problema de salud pública en Colombia y Latinoamérica. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 162-173.
<https://hdl.handle.net/10495/8012>
- Gutiérrez-Herrera, D. A. (2022). *Análisis de la relación entre los factores intralaborales y el estrés de los colaboradores de EM*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7857.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Huamaní, J. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en juliaca 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia.
<https://acortar.link/ojMgoT>
- López-González, M. P. (2020). *Relación entre los factores intralaborales y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de servicios*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- López-Hernández, C. E. (2021). *Factores psicosociales intralaborales y su impacto en la productividad de los trabajadores*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Martínez-Sánchez, J. J. (2019). *Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores*. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial de Colombia, 52.112.
<https://observapsicosocialcol.com/resolucion-2764-de-2022/>
- Morrow, P. C., & Crum, M. R. (2004). Antecedents of fatigue, close calls and crashes among commercial motor-vehicle drivers. *Journal of Safety Research*, 35(1), 59-69.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.07.004>
- Neffa, J. C. (2020). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Riesgos psicosociales en el mundo del trabajo: un marco conceptual*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Rodríguez-Muñoz, A., Díaz-Ferrándiz, M., & Rodríguez-Carmona, M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en el sector del transporte por carretera: una revisión sistemática. *Revista de Psicopatología y Salud Mental*, 25(3), 263-274.
- Salas, C., & Meliá, J. L. (2004). Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 20(2), 155-175.
- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International journal of environmental research and public health*, 13(4), 432.
<https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>