



**Universidad de la República
Facultad de Psicología**

Trabajo Final de Grado

**Intervención participativa enfocada en los factores de riesgo
psicosociales en una empresa de transporte forestal uruguaya.**

Modalidad: Pre- proyecto de intervención.

Estudiante: Virginia Rapetti Rodríguez

C.I.: 4.962.452-2

Docente tutora: Prof. Agda. Dra. Lorena Funcasta Duce

Docente Revisor/a: Prof. Tit. Dra. Karina Boggio

Montevideo, Octubre 2024

Índice

1. Resumen	2
2. Introducción	2
3. Definición del problema y pertinencia de la intervención.....	4
4. Antecedentes.....	5
4.1 Factores de riesgo psicosociales en el sector transporte.	6
4.1.1 Control sobre el trabajo/ Falta de autonomía/ Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	6
4.1.2 Demandas de Trabajo/ Exigencias psicológicas/ Sobrecarga de trabajo y ritmo.....	6
4.1.3 Nocturnidad/ Horarios de Trabajo Rotativos.	7
4.1.4 Contenido de trabajo monótono y repetitivo.	7
4.1.5 Relaciones personales y apoyo social/ Participación.	7
4.2 Combinación de múltiples riesgos.	8
4.3 Consecuencias de los FRPS: Riesgos Psicosociales en el sector transporte.	8
4.4 Estudio de la temática en Uruguay.	9
4.5 Intervenciones psicosociales en organizaciones.	9
5. Marco conceptual.	10
5.1 Factores de riesgo psicosociales en el trabajo.	10
5.2 Riesgos psicosociales y salud laboral: prevención de riesgos.	11
5.3 Aportes de la investigación acción participativa para la intervención.	11
6. Objetivos.....	12
6.1 Objetivo general.	12
6.2 Objetivos específicos.	12
7. Metodología.....	13
7.1 Participantes.....	13
7.2 Herramientas.	13
7.3 Procedimiento.	14
7.3.1. Etapa 1: Aproximación y preparación.	14
7.3.2. Etapa 2: Diagnóstico participativo de los FRPS presentes en la organización.	15
7.3.3. Etapa 3: Análisis de causas y co-creación de estrategias.....	15
7.3.4. Etapa 4: Revisión de resultados y planificación de la implementación de las estrategias propuestas con actores claves.	16
7.3.5. Etapa 5: Difusión de resultados y cierre con todos los participantes.....	16
8. Análisis de la implicación.	16
9. Consideraciones éticas.	17
10. Cronograma de ejecución.	17
11. Resultados esperados.....	18
12. Referencias bibliográficas.	19

1. Resumen

El presente pre-proyecto de intervención tiene el objetivo de promover el bienestar laboral de los conductores profesionales de una empresa de transporte forestal uruguayo a partir de una intervención sobre factores de riesgo psicosociales.

A través de una metodología participativa, que involucra activamente a los conductores y a los actores organizacionales referentes en la toma de decisiones, se buscará diagnosticar la exposición a los factores de riesgo psicosociales y diseñar estrategias que permitan promover el bienestar de los trabajadores considerando la realidad particular de la organización.

El sector del transporte enfrenta históricamente una alta exposición a diversos estresores laborales que impactan negativamente en la salud física y mental de los trabajadores. Ante este escenario, la intervención propuesta en este TFG no solo responde a una necesidad de la empresa, sino que también aborda una problemática más amplia que afecta la seguridad y el bienestar de los conductores profesionales desde una propuesta que promueve la participación de distintos actores organizacionales.

Con este proyecto se pretende aportar al desarrollo académico en el área de la psicología laboral, específicamente en la gestión de los factores de riesgo psicosociales, incluyendo aspectos de las normas internacionales que están cada vez más presentes en las organizaciones, como lo es la normativa ISO 45003. Así como, crear conocimiento situado y difundir los resultados del abordaje de los factores de riesgo psicosociales en sectores poco estudiados como el transporte forestal.

Palabras Claves: Factores de riesgo psicosociales en el transporte, Intervención participativa en organizaciones, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.

2. Introducción

El mundo actual del trabajo está atendiendo con mayor énfasis a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo (SST) que abarcan no sólo los peligros biológicos, químicos y físicos, sino también una variedad de factores psicosociales propios de las organizaciones y su impacto en el bienestar físico y mental de los trabajadores (Aguilar, 2019).

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral, los cuales se definirán en el apartado del marco conceptual, han cobrado una creciente importancia a nivel internacional, siendo incorporados en el desarrollo de los marcos legales de algunos países para ampliar las responsabilidades de las empresas en lo que respecta a la salud y seguridad de los trabajadores (Zanelli y Kanan, 2019). A nivel latinoamericano, Chile, Colombia, México y Perú tienen definidos los riesgos psicosociales en su marco jurídico y los incorporaron, asociados a patologías de salud mental, dentro de las enfermedades laborales. Dichos países tienen normativas que determinan la obligación de las organizaciones del trabajo de evaluar y re-evaluar con cierta periodicidad los riesgos psicosociales (Representantes de los países de la Alianza del Pacífico y de los invitados del MERCOSUR e ISTAS-Fundación 1º de Mayo, 2023). Uruguay, en cambio, no tiene definiciones explícitas de los riesgos psicosociales laborales en sus marcos normativos, ni hace referencia a los mismos en las tablas de enfermedades laborales, por lo que es de interés producir evidencia acerca de estos temas a nivel nacional para contribuir a pensar legislaciones ajustadas a nuestro entorno.

A modo de profesionalizar la gestión de las organizaciones, en 2021, la Organización Internacional de Normalización (ISO) crea la norma internacional ISO 45003, que establece directrices para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, como complemento de la norma 45001 que implica la gestión de la SST. Esta norma destaca la importancia de identificar, prevenir y gestionar los riesgos psicosociales reconociendo su impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores, así como en el rendimiento general de las organizaciones. La ISO 45003 propone un enfoque preventivo y participativo, que involucra a todos los niveles de la organización en la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable. (ISO, 2021). Si bien en Uruguay los entes certificadores aún no han comenzado a implementar la norma ISO 45003, es previsible que su adopción se convierta en una realidad en los próximos años, alineándose con las tendencias internacionales en gestión de riesgos psicosociales.

En este contexto, en el presente pre-proyecto se desarrolla una propuesta de intervención en una empresa de transporte forestal, el cual es un rubro que ha crecido exponencialmente en nuestro país. Según el informe del Banco Interamericano de Desarrollo, en el año 2019 se contaba con el dato de 2438 empresas uruguayas operando en el rubro de transporte terrestre de carga interdepartamental e internacional, implicando, según su estimación, una ocupación de 12.780 trabajadores en dicho año. En cuanto al rubro forestal, se menciona que comprende casi un 50% del valor total de la demanda potencial en todo el sector (Rosselli et al., 2022).

Si nos enfocamos en la población trabajadora mencionada, podemos señalar que los conductores que se dedican al transporte profesional llevan a cabo tareas que se pueden resumir en conducción, carga y descarga de mercadería, de la cual son responsables desde el origen hasta el destino. Los mismos deben de tener la habilidad para conducir un vehículo de grandes dimensiones y mantener niveles de atención y concentración elevados, teniendo que tomar decisiones de forma constante condicionadas por circunstancias del tráfico, climáticas y personales. Estas características de la tarea vuelven a la conducción profesional un trabajo con altos índices de riesgo de accidentabilidad, entre otras cosas (INSST, 2022).

Ante este panorama, el presente proyecto ofrece una propuesta de intervención que permitirá identificar los factores de riesgo psicosociales (FRPS) en una empresa de transporte forestal uruguaya. La intervención se centra específicamente en los FRPS, ya que los mismos anteceden a los riesgos psicosociales (Moreno y Báez, 2010), por lo cual, trabajar en los FRPS busca poder atender las condiciones organizacionales que propician consecuencias como el estrés. Es decir, trabajar sobre las causas para prevenir los posibles efectos negativos de los FRPS (Feldman y Blanco, 2020).

Para llevar a cabo esta propuesta, se empleará una metodología participativa que involucra activamente a los conductores y a los actores organizacionales referentes en la toma de decisiones. De esta forma se buscará diagnosticar la exposición a los FRPS, y diseñar estrategias que permitan promover el bienestar de los trabajadores considerando la realidad particular de la organización.

3. Definición del problema y pertinencia de la intervención.

El equipo de dirección de una empresa dedicada al transporte forestal manifiesta la preocupación de promover el bienestar laboral de sus trabajadores mediante la gestión de los FRPS. En nuestro país se prevé la llegada inminente de la norma internacional ISO 45003, la cual establece directrices para la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Todo ello ofrece una oportunidad para mejorar el sistema de gestión de SST de la empresa, por lo que se solicita la realización de una intervención que promueva una cultura organizacional orientada a la satisfacción laboral, bienestar y salud de los trabajadores, alineada a los requisitos legales y los estándares internacionales.

El sector del transporte enfrenta históricamente una alta exposición a diversos estresores laborales que impactan negativamente en la salud física y mental de los

trabajadores. Ante este escenario, la intervención propuesta en este TFG no solo responde a una necesidad de la empresa, sino que también aborda una problemática más amplia que afecta la seguridad y el bienestar de los conductores profesionales desde una propuesta que promueve la participación de distintos actores organizacionales.

La solicitud de la empresa y la realización de la intervención representan una oportunidad para generar conocimiento científico en un sector aún poco explorado en el contexto uruguayo, cuyo objetivo final es mejorar las prácticas en las organizaciones del trabajo.

4. Antecedentes.

Los FRPS en el trabajo cobran un lugar importante que poco a poco se va posicionando en el ámbito organizacional, entendiéndose que es “conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo” (Aguilar et al., 2019, p.91).

Para abordar la temática de los FRPS en el transporte profesional, se realizó una búsqueda de investigaciones científicas que consideraran ambos aspectos. En este análisis, se encontraron coincidencias en los FRPS a los que están expuestos particularmente los conductores profesionales, los cuales serán presentados a continuación. Es importante señalar que en Uruguay no se encontró desarrollo académico al respecto.

Algunas investigaciones manifiestan que la conducción profesional tiene elevados índices de riesgo de accidentabilidad, en este sentido, se identifica una relación entre la exposición a FRPS con la accidentabilidad (Gutiérrez, 2021; INSST, 2022; Jara 2018; Salas y Meliá, 2004; Silva et al., 2014; Sukalova, 2020). Salas y Meliá (2004) sostienen que se conoce como “los factores psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y a los resultados de las empresas bajo la forma de estrés, absentismo, bajas laborales y rotación. Sin embargo, es menos conocida su estrecha conexión con los accidentes laborales” (p.2). Siguiendo en esta línea, Gutiérrez (2021) realiza una revisión bibliográfica en la que se identifican algunos FRPS que pueden llegar a ser causales de accidentes en los lugares de trabajo, dentro de ellos, contenido de trabajo monótono y repetitivo, la sobrecarga de trabajo y ritmo, horarios prolongados de trabajo, nocturnidad, falta de autonomía, condiciones inadecuadas del ambiente laboral y de los equipos

materiales, trabajo activo y desarrollo de habilidades (Gutiérrez, 2021). Esta evidencia refuerza la importancia de intervenir en los FRPS en este tipo de sectores.

4.1 Factores de riesgo psicosociales en el sector transporte.

A continuación se mencionan los principales FRPS a los que se exponen los conductores profesionales por las características de su tarea, evidenciados en las investigaciones revisadas. Esto permite acercarnos a la realidad de la población trabajadora implicada en la intervención. Los FRPS fueron agrupados según coincidencias.

4.1.1 Control sobre el trabajo/ Falta de autonomía/ Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Mosquera y Romero (2023) evaluaron los FRPS en una empresa de transporte terrestre Colombiana, en la cual se identificó el control sobre el trabajo y la falta de autonomía como uno de los factores con mayor prevalencia de riesgo, asociado a los protocolos estrictos y escasa participación en la toma de decisiones. En este sentido, el INSST (2022) afirma que los conductores “están más expuestos a tareas monótonas y tienen menos control sobre su trabajo que la población trabajadora general” (p.63).

A su vez, la investigación realizada por Jara (2018) evidenció que la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades alcanza un 80% de nivel de riesgo alto en los conductores, pudiendo deberse a que no tienen influencia ni autonomía sobre la cantidad de trabajo ni sobre sus descansos. En relación con lo anterior, la investigación realizada por Silva et al. (2014) arroja que la exposición a los FRPS en la dimensión “trabajo activo y desarrollo de habilidades” es superior a la referencia Chilena.

De la encuesta de salud y condiciones de trabajo realizada a conductores de camiones de mercancías por carretera pertenecientes a empresas españolas, se refleja que el 65,7 % de los conductores no pueden modificar de forma autónoma aspectos de su trabajo, en cuanto a orden de tareas, método, ritmo y distribución o duración de pausas durante su jornada. (Escuela Nacional de Medicina, 2007)

4.1.2 Demandas de Trabajo/ Exigencias psicológicas/ Sobrecarga de trabajo y ritmo.

Los conductores se ven obligados a trabajar con plazos muy ajustados debido a la alta demanda del sector en lo que respecta a los tiempos de entrega (INSST, 2022). El

estudio de Silva et al. (2014) también destaca que el promedio de horas trabajadas en Chile es superior a lo establecido legalmente en el país.

A su vez, se detectó que las exigencias mentales son elevadas en su trabajo como conductores, asociado a que deben mantener un nivel de atención constante durante su jornada, con ritmos de trabajo acelerados y realización de tareas muy repetitivas (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, 2007). Relacionado a lo anterior, en la investigación realizada por Silva et al., (2014) se menciona que la dimensión con promedio más alto de exposición fue “exigencias psicológicas”.

Por otro lado, Mosquera y Romero (2023) mencionan que las demandas de trabajo, asociadas con jornadas largas de trabajo con pausas y descansos insuficientes es uno de los FRPS con mayor prevalencia en conductores.

4.1.3 Nocturnidad/ Horarios de Trabajo Rotativos.

El artículo del INSST (2022) menciona que el transporte se caracteriza por tener jornadas de trabajo con una organización horaria que varía entre turnos diurnos-nocturnos, días de semana, fines de semana y días festivos, por lo cual es considerada una de las actividades con mayor proporción de horarios atípicos.

Complementando con lo anterior, se destaca que dentro del transporte se dan las siguientes características, “a) número excesivo de horas de trabajo, b) el número inadecuado de horas de sueño, c) la conducción nocturna, y d) los horarios irregulares de trabajo - descanso” (Kaur en Silva et al., 2014, p.68).

4.1.4 Contenido de trabajo monótono y repetitivo.

En la encuesta de salud y condiciones de trabajo mencionada, la monotonía en la conducción, ocupó el segundo puesto entre los aspectos del trabajo percibidos como muy molestos, alcanzando un porcentaje del 24% (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, 2007). El INSST (2022) agrega que la conducción profesional es un trabajo monótono y repetitivo, sin la opción de variar con otras tareas, además un trabajo sedentario, en el que se debe mantener la misma postura durante largos periodos de tiempo con una movilidad muy limitada.

4.1.5 Relaciones personales y apoyo social/ Participación.

Las relaciones personales y el apoyo social en los conductores profesionales se ve afectado por ciertas características de su tarea como “Trabajo en solitario, comunicación

pobre o escasa con compañeros. Escaso apoyo social por parte de compañeros. Falta de tiempos y espacios de encuentro con otros conductores” (INSST, 2022, p.183). En este mismo sentido, en la investigación realizada por Jara (2018) los conductores mencionan como un aspecto negativo de su trabajo que no pueden generar pausas durante sus viajes para pasar tiempo con colegas.

En cuanto al apoyo de las organizaciones y la participación dentro de las mismas, en la encuesta de salud y condiciones de trabajo se manifiesta que el 46,6% de los conductores asalariados considera que no se tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias en relación a la introducción de cambios, el 37% en relación a las sugerencias en las condiciones del puesto y el 39,8 % en la planificación y organización (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, 2007).

4.2 Combinación de múltiples riesgos.

Los trabajadores del sector del transporte enfrentan una combinación de múltiples FRPS. En la investigación realizada por Hernández et al. (2022) se encontró que los conductores profesionales no presentan una situación favorable en ninguna de las escalas psicosociales. Los dominios psicosociales más desfavorables para los conductores encuestados son, apoyo social de los compañeros, claridad de rol, sentido de comunidad, sentido del trabajo y nivel de demandas psicológicas cuantitativas (Hernández et al., 2022).

4.3 Consecuencias de los FRPS: Riesgos Psicosociales en el sector transporte.

Como se especificará en el marco conceptual, las consecuencias de los FRPS son propiamente los riesgos psicosociales que pueden aparecer y acentuarse debido a la exposición prolongada de los primeros. En los artículos revisados para el presente trabajo, se detectó que el estrés es el riesgo psicosocial más asociado al sector del transporte profesional.

El factor del estrés como riesgo psicosocial, se puede visualizar en la investigación realizada por Moscicka et al. (2023) donde se reportan características estresantes de la tarea de conductores como el riesgo de perder el trabajo, la percepción de que su trabajo conlleva un riesgo para su salud y para su vida, así como el riesgo de sufrir catástrofes naturales y/o técnicas debido a su trabajo (Moscicka et al., 2023). Autores como Silva et al (2014) asocian a la tensión, fatiga y carga mental con el estrés laboral, agregando que “el estrés autorreportado en transportistas también se ha asociado a un mayor nivel

de consumo de alcohol y a ausentismo laboral, a una mayor ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales” (Silva et al., 2014, p.68). En este sentido, un estudio europeo realizado en el año 2020 con conductores de camión, visibilizó que la mayoría de los conductores experimentan estrés de forma permanente y una insuficiente regeneración de la fuerza laboral (Sukalova, 2020).

Otro de los riesgos psicosociales evidenciados en los conductores profesionales es el conflicto trabajo-familia, el cual se relaciona con “las extensas jornadas y períodos 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” (Mosquera y Romero, 2023, p.35). En esta misma línea, Neisa y Rojas (2009) encontraron que la gran mayoría de los encuestados le dedican poco tiempo a sus familias por las extensas jornadas laborales, lo cual deriva en relaciones familiares conflictivas. El aspecto de la vida familiar es el percibido como el más molesto y el que recibe una valoración de mayor gravedad entre el grupo encuestado por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (2007).

4.4 Estudio de la temática en Uruguay.

En Uruguay se observa escaso desarrollo académico sobre FRPS en el transporte. Domenech et al. (2022) publicó una investigación acerca del estado de salud-enfermedad de los conductores profesionales de las rutas departamentales y nacionales. Si bien el estudio no se centró en los FRPS, se describe que el 61,6% de los encuestados aludieron a que el trabajo les produce dificultades en el funcionamiento de su familia. A su vez, un 6,25% declaró consumir psicofármacos y el 22% declaró tener síntomas de ansiedad y depresión. En cuanto a la somnolencia, los transportistas refirieron dormir una media de 6,75 hs por día y un 45,5% padeció sueño al conducir en los últimos 6 meses. El 55,4% plantea que participaron alguna vez en su vida en un siniestro de tránsito. Estos resultados se encuentran alineados con los hallazgos de los estudios mencionados previamente.

4.5 Intervenciones psicosociales en organizaciones.

En la bibliografía consultada se encontró que se han incorporado aspectos del enfoque de la investigación acción participativa (IAP) en el abordaje de los FRPS en las organizaciones del trabajo, tales como, la concepción de la intervención como una oportunidad para transformar la realidad, conociendo para actuar y haciendo partícipes y protagonistas a los actores en las diferentes etapas del proceso (Ander-Egg, 2003).

En este sentido, Henry (2018) realizó una experiencia ubicada dentro de la metodología de la IAP, entendida como “un modo de abordaje concreto de la realidad donde se conjuga la investigación, la praxis social y el involucramiento de los destinatarios de los resultados” (p.96) para evaluar e intervenir en los riesgos psicosociales en el trabajo, en este caso, con los trabajadores de la Administración Nacional de Servicios Sociales de Argentina. En dicha experiencia lograron alcanzar un trabajo colaborativo, donde el saber de los trabajadores fue recuperado y valorizado. Es por esto que lo consideran apropiado para ser replicado en otros contextos laborales. Asimismo, Carvajal (2021) utilizó un diseño basado en principios de la IAP, como la concepción de sujeto activo en la transformación de su entorno, para intervenir en una empresa de empaques de Costa Rica. Como primera etapa se evaluaron los FRPS y en segunda instancia se realizaron entrevistas y grupos focales. La metodología participativa permitió realizar un abordaje hecho a medida y aumentar el compromiso de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Por otro lado, González et al. (2020) implementaron una estrategia participativa en dos colegios Chilenos para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo, en la que concluyen que el enfoque participativo es una herramienta eficaz para dicho propósito. Se destacan acciones como crear un diagnóstico participativo, análisis de causas y la co-creación de soluciones.

Dichas experiencias inspiraron la metodología del presente proyecto y permitieron enmarcar un tipo de intervención en la que se priorizará la participación de los integrantes, que son quienes conocen mejor su realidad y pueden transmitir el tipo de soluciones que consideran necesarias para atender los diferentes FRPS.

5. Marco conceptual.

5.1 Factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Las definiciones sobre los FRPS son múltiples, así como los enfoques con los cuales se los visualiza. Zaneli y Kanan (2019) los definen como “condiciones, circunstancias o acontecimientos que afectan a los trabajadores, (...) la propia organización y el contexto societario, a corto o largo plazo, con mayor o menor severidad, para potenciar la probabilidad de daños a la salud y la seguridad” (p.45). Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define a los FRPS como “los aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos sociales y organizativos que pueden llegar a causar daño psicológico o físico” (2017, p.13). De forma simplificada podemos definir los FRPS

como “factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud” (Moreno y Báez, 2010, p.9). También se agrega que provienen tanto de la organización como de la interacción humana que allí sucede (Moreno y Báez, 2010).

Moreno y Báez (2010) basándose en Cox y Griffiths (1996) señalan los siguientes FRPS: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol en la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y seguridad contractual.

5.2 Riesgos psicosociales y salud laboral: prevención de riesgos.

Cuando los FRPS son disfuncionales se convierten en riesgos psicosociales, afectando significativamente la salud de los trabajadores. El estrés es el principal riesgo psicosocial, ya que representa una respuesta generalizada a dichos factores. A diferencia de una respuesta propia de alerta del organismo, el estrés laboral genera un estado de agotamiento que compromete seriamente la capacidad del organismo y de la persona para responder de manera funcional y adaptativa. De esta forma, afecta tanto el bienestar del trabajador como el rendimiento general del mismo y de la organización. (Moreno y Báez, 2010).

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo no se pueden considerar como una problemática aislada, sino como un problema colectivo con importantes consecuencias a nivel social. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera esencial la prevención de riesgos psicosociales como el estrés laboral como parte fundamental de sus objetivos para promover la salud mental en el entorno laboral (2017). La OIT apuesta a la implementación de acciones tanto a nivel nacional como empresarial, brindando herramientas claves que pueden ser empleadas por gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer buenas prácticas en SST. Las iniciativas de prevención y promoción de la salud en el trabajo, pueden mejorar el bienestar y la salud mental de los trabajadores, además de reducir los riesgos psicosociales. Esto implica la adopción de prácticas de salud ocupacional dirigidas a proteger a los trabajadores mediante la evaluación y gestión de los FRPS de forma sistemática (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

5.3 Aportes de la investigación acción participativa para la intervención.

Según García-Izquierdo y Zuazua (2020) las intervenciones psicosociales buscan incidir en el relacionamiento de las personas con su entorno, el relacionamiento de las

personas entre si y/o en los procesos de la grupalidad, a su vez agrega que las intervenciones con enfoque en la prevención de riesgos laborales deben ser contextualizadas, basadas en el vínculo y la participación activa de los trabajadores y técnicos de la organización, valorando su experiencia y permitiendo que propongan soluciones. El autor agrega que las hipótesis deben ser verificadas con el grupo de trabajadores para que resulte en intervenciones más efectivas.

Dentro de las formas de abordaje, la IAP tiene la característica de que los participantes colaboran de forma activa en el proceso, involucrándose y actuando sobre sus problemáticas a fin de encontrar soluciones y transformaciones en conjunto, permitiendo de esta forma, que los participantes pasen de ser objetos de estudio pasivos a ser agentes de cambio (Balcázar, 2003).

No existe un método propio de la IAP, pero lo que es indispensable para esta forma de intervención es que la participación de los involucrados sea el aspecto principal, a su vez, debe tener una finalidad práctica y con el propósito de producir cambios en una determinada situación-problema, enriqueciéndose de la retroalimentación (Ander-Egg, 2003). Estas premisas de la IAP le brindan aportes significativos para la presente intervención.

6. Objetivos.

6.1 Objetivo general.

Promover el bienestar laboral de los conductores profesionales de una empresa de transporte forestal uruguaya a partir de una intervención sobre FRPS.

6.2 Objetivos específicos.

1. Evaluar los FRPS a los que están expuestos los conductores profesionales de la organización.
2. Identificar las causas de los principales FRPS a partir de la participación de los conductores profesionales y actores organizacionales referentes en la toma de decisiones.
3. Proponer estrategias que atiendan a los FRPS en búsqueda de la promoción del bienestar a partir de la participación de los conductores profesionales y actores organizacionales referentes en la toma de decisiones.

7. Metodología.

A partir de los antecedentes acerca de intervenciones sobre la temática y los objetivos planteados, la propuesta metodológica busca adaptarse a las necesidades específicas del proyecto integrando aspectos de la IAP como la concepción de sujeto de cambio y la participación activa en la identificación y el diagnóstico.

A su vez, se utilizará el esquema acción-reflexión-acción como control operacional durante el transcurso de la IAP (Ander-Egg, 2003). Esto permitirá ser autocrítico durante el proceso, revisando, reformulando y corrigiendo aspectos que se detecten. Según el autor, de esta forma se cumple con requisitos éticos y con la responsabilidad profesional. A continuación, se detallan las herramientas y la planificación inicial del proceso de intervención.

7.1 Participantes.

La intervención contará con la participación de los conductores profesionales y actores organizacionales referentes en la toma de decisiones, constituyendo una totalidad 68 participantes en caso de que todos los integrantes accedan a ser parte de la intervención. Se pretende una participación activa de la dirección de la empresa ya que es sumamente relevante para incentivar la participación de los trabajadores y para aumentar el compromiso de llevar a cabo las acciones que surjan de la intervención, tal como lo sugiere González et al. (2020).

7.2 Herramientas.

Como herramienta diagnóstica para la presente intervención se cree pertinente la utilización del instrumento de evaluación de FRPS creado por la Universidad Javeriana de Colombia y publicado por el Ministerio de la protección social (2010). El mismo, es el único instrumento de evaluación creado en Latinoamérica y cuenta con buenas propiedades psicométricas. Se considera además que dicho instrumento es adecuado para el colectivo del presente proyecto por las variables que incluye.

Se trata de un cuestionario de FRPS que busca conocer las “características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la protección social, 2010, p.20). El cuestionario cuenta con 97 ítems y comprende cuatro agrupaciones, integradas por los dominios: “demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas”. (Ministerio de la

protección social, 2010, p.21) Dichos dominios engloban 19 dimensiones, de las cuales, se destacan según los antecedentes del presente proyecto: “Demandas cuantitativas”, “Demandas de carga mental”, “Demandas de la jornada de trabajo”, “Demandas ambientales y de esfuerzo físico”, “Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral”, “Control y autonomía sobre el trabajo”, “Relaciones sociales en el trabajo” (Ministerio de la protección social, 2010).

Por otro lado, las herramientas participativas que componen la intervención, se irán definiendo según las preferencias durante el transcurso de la misma. No obstante, se plantean algunas sugerencias en el procedimiento.

7.3 Procedimiento.

El proceso de intervención se divide en etapas que servirán como guías, pero estarán abiertas a modificaciones según las necesidades y la participación activa de los actores involucrados. La flexibilidad es fundamental para asegurar que los participantes sean los protagonistas, siguiendo el concepto que remarca Balcázar (2003) de sujetos como agentes de cambio en lugar de objetos de estudio pasivos.

Asimismo, se buscará contar con el apoyo de referentes dentro de la organización como la representante de desarrollo humano de la empresa, el encargado de coordinación y el delegado de los trabajadores. Contar con su colaboración durante todo el proceso de intervención, permitirá garantizar la continuidad y el compromiso tanto del equipo de dirección como de los trabajadores durante todas las etapas.

7.3.1. Etapa 1: Aproximación y preparación.

En esta etapa, se planifica realizar una reunión inicial con el equipo de dirección para establecer los objetivos del proyecto y alinear la estrategia de trabajo. También se buscará definir roles y responsabilidades, así como, recabar las expectativas y necesidades del equipo de dirección.

Luego se pretende realizar una instancia con todos los participantes del proyecto para establecer el encuadre de la intervención, presentar los objetivos y el alcance de la misma. A su vez, en dicha instancia se prevé introducir el concepto de FRPS, y presentar el cuestionario de evaluación. Es importante que los participantes estén suficientemente informados al dar su consentimiento ya que se seguirá trabajando en las etapas posteriores con quienes accedan a ser parte de la intervención.

7.3.2. Etapa 2: Diagnóstico participativo de los FRPS presentes en la organización.

Dentro de esta etapa se aplicará en primera instancia, el cuestionario de FRPS de manera individual y confidencial. Se realizará de forma virtual mediante un link proporcionado.

Posteriormente, el equipo técnico analizará los datos con el instrumento proporcionado por el Ministerio de la protección social (2010) el cual ayuda a sistematizar las respuestas individuales y compila los resultados de los datos generales y nivel de riesgo, clasificando cada FRPS como “sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto”. Esto permitirá generar un diagnóstico inicial y formular una presentación para compartirlo con los participantes.

Se planea realizar una instancia grupal a modo de presentar el diagnóstico inicial a todos los participantes. Asimismo, se espera conocer la percepción de cada uno de los participantes con relación a los resultados y su cotidianeidad vinculada al trabajo. Se buscará asegurar una participación amplia garantizando un espacio de confianza que permita elaborar un diagnóstico participativo explicitando los FRPS de mayor riesgo detectados. Esto le dará sustento a la siguiente etapa.

7.3.3. Etapa 3: Análisis de causas y co-creación de estrategias.

El objetivo de esta etapa es reflexionar sobre las causas de los FRPS detectados previamente y elaborar estrategias conjuntas para abordarlos. En principio se considera que la forma más oportuna para llevarlo a cabo es realizando grupos reducidos para asegurar una mayor participación.

Se considera como una de las posibles herramientas, la técnica “Árbol de problemas” que busca reflexionar a partir de la representación visual las causas raíz y las consecuencias de los problemas detectados. “El tronco del árbol es el problema central, las raíces son las causas y la copa los efectos” (Martínez y Fernández, 2008, 9.2). Dichos autores también crearon la técnica “Árbol de Objetivos” el cual permitiría, en este caso, construir en conjunto soluciones reales y factibles a las causas de los FRPS. Para esto se debe convertir de forma positiva el problema central en el objetivo central y a su vez, es importante que se tome en cuenta la viabilidad de las soluciones. Martínez y Fernández (2008) plantean que la pregunta disparadora para trabajar sobre el objetivo central es “¿A través de qué medios es posible alcanzar este fin?” (p.8).

Resulta importante que quienes tienen un rol clave en la toma de decisiones de la organización participen de forma activa y logren demostrar su compromiso y apertura de escucha de las propias voces de los trabajadores, de esta forma se facilitará que las ideas planteadas sean llevadas a cabo.

7.3.4. Etapa 4: Revisión de resultados y planificación de la implementación de las estrategias propuestas con actores claves.

Para asegurar la continuidad de lo propuesto en las etapas anteriores se debería generar una reunión con los actores organizacionales referentes en la toma de decisiones, responsable de desarrollo humano y delegado de los trabajadores. Esto permitirá revisar los resultados y planificar la implementación de las estrategias propuestas. Se pretende analizar en conjunto el plan de acción para llevar a cabo las estrategias acordadas y establecer plazos y responsables para su ejecución. Finalmente, se buscará destacar la importancia de mantener un monitoreo de la implementación de las acciones.

7.3.5. Etapa 5: Difusión de resultados y cierre con todos los participantes.

En esta última etapa, se pretende realizar una difusión de resultados de manera grupal, proyectar la implementación de las acciones propuestas y conocer las percepciones y sensaciones que los participantes tuvieron a lo largo del proceso de la intervención. Una dinámica que puede ser utilizada para esto último es “bastón del hablar y escuchar” (Wolk, 2013) en la cual, en ronda, se proporciona un objeto para que quien lo tenga haga uso de la palabra mientras los demás escuchan de forma atenta y respetuosa, luego se lo pasa al siguiente hasta completar la ronda, de esta forma se logra que cada uno tenga la oportunidad de expresarse. Con esta última instancia finaliza el proceso de intervención y se buscará fortalecer el compromiso e involucramiento de todas las partes en la promoción del bienestar laboral.

8. Análisis de la implicación.

En el presente proyecto, resulta fundamental reconocer mi implicación como miembro de la empresa en la que se llevará a cabo la intervención. Esta implicación personal y laboral tiene el potencial de enriquecer la comprensión del contexto específico, pero también plantea desafíos relacionados con la objetividad y la neutralidad en la intervención, por lo cual se consultará a profesionales expertos según las necesidades durante el proceso.

Mi interés en la temática de los FRPS dentro del sector del transporte forestal surge del involucramiento directo en la empresa, lo cual me lleva a convivir con las dificultades a las que se enfrentan los conductores debido a las características de su tarea. En este sentido, me alienta a buscar estrategias de forma participativa para conocer y abordar los FRPS a los que se exponen y de esta forma contribuir a su bienestar y salud laboral, así como, reducir las posibilidades de accidentes que puedan estar relacionados con los FRPS.

9. Consideraciones éticas.

Se presentará el proyecto ante el comité de ética de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, para su aval previo a la implementación, tal como se determina en la Resolución N° 39 del Consejo de Facultad de Psicología (2017). Dicho comité vela por que los proyectos se realicen protegiendo los aspectos éticos establecidos.

Basados en el decreto 158/019 y en el código de ética profesional del psicólogo, se proporcionará un consentimiento libre e informado para ser firmado por quienes acepten ser parte de la intervención, asimismo, se aclarará que pueden abandonar la participación en cualquier etapa de la misma y se les asegurará que sus respuestas en el cuestionario serán confidenciales. Como forma de resguardar la integridad y respetar los derechos de los participantes, se propiciará un espacio de respeto mutuo y cuidado.

10. Cronograma de ejecución.

Actividades	Mes						
	1	2	3	4	5	6	7
E1: Reunión con el equipo de dirección para alinear estrategia de trabajo.	■						
E1: Instancia con todos los participantes para establecer el encuadre de la intervención, presentar objetivos y el alcance de la misma.	■						
E2: Aplicación individual del cuestionario de FRPS.		■					
E2: Análisis de datos y diagnóstico inicial.			■				
E2: Instancia grupal de elaboración del diagnóstico participativo.				■			
E3: Instancias grupales de análisis de causas de los FRPS y co-creación de estrategias					■	■	
E4: Reunión con actores claves para revisar los resultados y planificar la implementación de las estrategias propuestas.							■
E5: Instancia con todos los participantes de difusión de resultados y cierre.							■

11. Resultados esperados.

Con este proyecto de intervención se espera contribuir al bienestar de los trabajadores, facilitando un espacio de participación activa. Se aspira, a su vez, que esto favorezca la prevención de accidentes laborales y la promoción de una cultura organizacional saludable y colaborativa.

De manera adicional, se pretende aportar al desarrollo académico en el área de la psicología laboral, específicamente en la gestión de los FRPS, incluyendo aspectos de las normas internacionales que están cada vez más presentes en las organizaciones, como lo es la normativa ISO 45003 mencionada anteriormente. Así como, crear conocimiento situado y difundir los resultados del abordaje de los FRPS en sectores poco estudiados como el transporte forestal.

En última instancia, este proyecto busca destacar la relevancia de promover el bienestar laboral y la salud mental como pilares fundamentales de las organizaciones del trabajo. Intervenir en salud laboral, es intervenir en el futuro de las organizaciones y en el desarrollo de entornos de trabajo más equitativos y humanos.

12. Referencias bibliográficas.

- Aguilar C., Cetina T. y Ramírez E. (2019.) Entornos de trabajo saludables: Una propuesta de intervención en factores de riesgo psicosocial. En Franco, S y Escudero, E (Eds.). (El presente del futuro del trabajo I: psicología y organización del trabajo XVI. Psicolibros Universitario. Pp. 91-105. ISBN 9789974947221.
- Ander-Egg, E. (2003). Repensando la investigación-acción-participativa. (4ta ed.) Buenos Aires, Argentina: Lumen Argentina.
- Carvajal, M. (2021) Estrategias de intervención de los factores psicosociales organizacionales relacionados con el estrés laboral, en el departamento de Impresión, Acabado, Corrugado y Administración de la Empresa Smurfit Kappa Empaques de Costa Rica. Recuperado de: https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/13328/TFG_Milagro_Carvajal_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo de Facultad de Psicología (2017) Comité de Ética: Procedimientos para la presentación de proyectos de investigación Recuperado de: <https://psico.edu.uy/noticias/resolucion-no-39-del-consejo-de-facultad-de-psicologia-de-fecha-41217-comite-de-etica>
- Coordinadora de Psicólogos del Uruguay. (2001). Código de Ética Profesional del Psicólogo/a. Recuperado de: <https://www.psicologos.org.uy/sobre-cpu/codigo-de-etica/>
- Domenech, D et al. (2022) La salud de los conductores de las rutas en Uruguay. Estudio acerca del estado de salud-enfermedad de los conductores profesionales de las rutas departamentales y nacionales. Uruguay 2021. En Revista médica del Uruguay. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902022000401202
- Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (2007) Salud y condiciones de trabajo en el transporte de mercancías por carretera. Madrid. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400013
- Feldman, L. y Blanco, B. (2020) Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. Recuperado de: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000100007&script=sci_arttext
- Gutiérrez, V. (2021) Factores psicosociales de riesgo en el trabajo y su relación con los accidentes laborales en el periodo 2010-2020 para Iberoamérica. [Trabajo final de grado].
- Hernández, V., Maeso, E., Gutiérrez, M. y García, A. (2022) Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.994358/full>

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) Factores de riesgo psicosocial y riesgos asociados en el sector del transporte por carretera. Madrid. Recuperado de: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/factores-de-riesgo-psicosocial-y-riesgos-asociados-en-el-sector-del-transporte-por-carretera-a%C3%B1o-2022-1>
- ISO (2021) ISO 45003:2021: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. Recuperado de <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/64283/63a5b75629174170a893da725e6b8f8be/ISO-45003-2021.pdf>
- Jara, C. (2018) Influencia de la acreditación forestal sobre factores psicosociales y accidentalidad en conductores de camión del rubro forestal [Tesis]. Los ángeles, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/3502/Jara%20Hern%C3%A1ndez%20Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- LSQA (s/f) Certificación y Evaluación de la Conformidad. Recuperado de: <https://lsqa.com.uy/Certificacion/Certificaci%C3%B3n-y-Evaluaci%C3%B3n-de-la-Conformidad>
- Martínez R. y Fernández A. (2008) Árbol de problema y áreas de intervención. Recuperado de: https://semadet.jalisco.gob.mx/sites/semadet.jalisco.gob.mx/files/20140928_cepal_arbol_de_problemas_-_metodologia.pdf
- Ministerio de la protección social (2010) Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C. Recuperado de: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/estudios/>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Moscicka, A., Sadlowska, J., Gajsek, B. y Stachiowiak, A. (2023) Psychosocial risk and work decisions of transport workers: A study. Journal of Sustainable Development of Transport and Logistics 8(2):113-127. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/376583919_Psychosocial_risk_and_work_decisions_of_transport_workers_A_study
- Mosquera M. y Romero H. (2023) Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de transporte en Caquetá Colombia. Amazonia Investiga, 12(71), 26-39. Recuperado de: <https://doi.org/10.34069/AI/2023.71.11.2>
- Neisa, C. y Rojas, Y. (2009) Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Universidad El Bosque. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/313875531_Fatiga_laboral_accidente

[s e incidentes laborales en conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal](#)

- Organización Internacional del Trabajo (2017) Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- República Oriental del Uruguay. (2019). Decreto N° 158/019. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/158-2019>
- Rosselli, P., Carriquiry, F., Pérez, M. y Varela, D. (2022) El mercado del transporte carretero de cargas en Uruguay. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/el-mercado-de-transporte-carretero-de-cargas-en-uruguay>
- Representantes de los países de la Alianza del Pacífico y de los invitados del MERCOSUR e ISTAS-Fundación 1º de Mayo (2023) Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la alianza del pacífico (chile, colombia, méxico, Perú) e invitados del mercosur (argentina, uruguay). Recuperado de: <https://1mayo.ccoo.es/ce231deed2a49fc7dd086663d2fe379d000001.pdf>
- Salas, C. y Meliá, J. (2004) Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social. Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.uv.es/melajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>
- Silva, H., Lefio A., Marchetti N., y Benoit P. (2014). Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. Ciencia & trabajo, 16(50), 67-74. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200002
- Sukalova, V. (2020) Changes in work of truck drivers from the aspect of safety and psychosocial risks. 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Tunzale-Gurbanova/publication/347502965_THE_CURRENT_STATE_OF_RUSSIA'S_FISCAL_POLICY_FUTURE/links/5fde5d4745851553a0d5b589/THE-CURRENT-STATE-OF-RUSSIAS-FISCAL-POLICY-FUTURE.pdf#page=669
- Useche S., Gómez V., Cendales, B. y Alonso F. (2018) Working Conditions, Job Strain, and Traffic Safety among Three Groups of Public Transport Drivers. Safety and Health at Work, 9, 454-461. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116302086>
- Wolk, L. (2013) Coaching: El arte de soplar las brasas en acción. (4ta ed.) Buenos Aires: Gran Aldea Editores. ISBN 976-987-1301-06-5.