

Diseño de una estrategia de intervención psicosocial para la población trabajadora en el sector de explotación de la madera, en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá

Deisy Maribel Barrera Maldonado

Agosto 2020

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Maestría en Desarrollo Alternativo, Sostenible y Solidario

Proyecto de Investigación Aplicada

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 9 |
| 1 Capítulo uno. El problema de investigación | 11 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 11 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 13 |
| 1.3 Objetivos..... | 13 |
| 1.3.1 General | 13 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 13 |
| 1.4 Justificación | 14 |
| 1.5 Limitaciones y alcances..... | 17 |
| 2 Capítulo dos. Marco teórico..... | 17 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación..... | 17 |
| 2.2 Marco contextual y demográfico..... | 18 |
| 2.3 Marco conceptual | 20 |
| 2.4 Marco legal..... | 29 |
| 3 Capítulo tres. Metodología..... | 37 |
| 3.1 Población | 37 |
| 3.2 Diseño de investigación..... | 38 |
| 3.3 Tipo de investigación..... | 39 |
| 3.4 Técnicas de análisis | 39 |
| 3.4.1 Guía de observación de la comunidad..... | 39 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.4.2 | Cartografía social | 40 |
| 3.4.3 | Batería de riesgo psicosocial resolución 2404 de 2019..... | 42 |
| 3.4.4 | Matriz de Vester | 42 |
| 4 | Capítulo cuatro. Resultados | 44 |
| 4.1 | Guía de observación | 44 |
| 4.2 | Cartografía social..... | 45 |
| 4.3 | Batería de riesgo psicosocial | 47 |
| 4.3.1 | Caracterización sociodemográfica | 47 |
| 4.3.2 | Definiciones y resultados por dominios y dimensiones | 51 |
| 4.3.3 | Análisis realizado por dimensiones..... | 52 |
| 4.3.4 | Análisis de resultados riesgo psicosocial extralaboral | 65 |
| 4.4 | Matriz de Vester: priorización de problemáticas..... | 69 |
| 5 | Capítulo cinco: estrategia de intervención..... | 76 |
| 6 | Conclusiones | 76 |
| 7 | Estrategia de intervención: fortalecimiento de factores psicosociales protectores a los trabajadores de la actividad económica explotación de la madera, en la vereda de Santa Teresa, municipio de Tibasosa, Boyacá | 78 |
| 8 | Anexos | 82 |
| 9 | Referencias..... | 93 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Interpretación genérica de los niveles del riesgo</i> | 51 |
| Tabla 2. <i>Matriz de Vester</i> | 70 |
| Tabla 3. <i>Clasificación de los problemas</i> | 72 |
| Tabla 4. <i>Metodología</i> | 81 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| <i>Figura 1.</i> Distribución por rangos de edad | 47 |
| <i>Figura 2.</i> Distribución por estado civil..... | 48 |
| <i>Figura 3.</i> Grado de escolaridad | 48 |
| <i>Figura 4.</i> Tipo de cargo | 49 |
| <i>Figura 5.</i> Tiempo en el cargo u oficio | 49 |
| <i>Figura 6.</i> Estrato socioeconómico | 50 |
| <i>Figura 7.</i> Tipo vivienda | 50 |
| <i>Figura 8.</i> Número de personas que dependen económicamente del trabajador | 51 |
| <i>Figura 9.</i> Características del liderazgo | 52 |
| <i>Figura 10.</i> Relaciones sociales en el trabajo | 53 |
| <i>Figura 11.</i> Retroalimentación del desempeño | 53 |
| <i>Figura 12.</i> Valor total dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo..... | 54 |
| <i>Figura 13.</i> Claridad del rol | 55 |
| <i>Figura 14.</i> Capacitación..... | 55 |
| <i>Figura 15.</i> Participación y manejo de cambio | 56 |
| <i>Figura 16.</i> Oportunidades para el uso de habilidades y conocimientos | 56 |
| <i>Figura 17.</i> Control y autonomía sobre el trabajo..... | 57 |
| <i>Figura 18.</i> Valor total dominio control sobre el trabajo..... | 57 |
| <i>Figura 19.</i> Demandas ambientales y de esfuerzo físico | 58 |
| <i>Figura 20.</i> Demandas emocionales..... | 59 |
| <i>Figura 21.</i> Demandas cuantitativas | 59 |
| <i>Figura 22.</i> Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 60 |

| | |
|---|----|
| <i>Figura 23.</i> Demandas de carga mental | 60 |
| <i>Figura 24.</i> Demandas de la jornada de trabajo | 61 |
| <i>Figura 25.</i> Valor total dominio demandas del trabajo | 61 |
| <i>Figura 26.</i> Reconocimiento y compensación | 62 |
| <i>Figura 27.</i> Valor total dominio recompensas | 63 |
| <i>Figura 28.</i> Resultado general factores intralaborales | 64 |
| <i>Figura 29.</i> Tiempo fuera del trabajo..... | 65 |
| <i>Figura 30.</i> Relaciones familiares | 65 |
| <i>Figura 31.</i> Comunicación y relaciones interpersonales..... | 66 |
| <i>Figura 32.</i> Situación económica y del grupo familiar | 66 |
| <i>Figura 33.</i> Características de la vivienda y su entorno..... | 67 |
| <i>Figura 34.</i> Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 67 |
| <i>Figura 35.</i> Desplazamiento vivienda trabajo vivienda..... | 68 |
| <i>Figura 36.</i> Total factor extralaboral..... | 68 |
| <i>Figura 37.</i> Clasificación | 71 |
| <i>Figura 38.</i> Jerarquización de problemas: de la matriz de Vester al árbol de problemas | 73 |
| <i>Figura 39.</i> Esquema generación de factores protectores psicosociales..... | 79 |

Lista de Anexos

| | |
|------------------------------------|----|
| Anexo 1. Guía de observación | 82 |
| Anexo 2. Mapa cartográfico | 86 |

Introducción

El sector forestal en Colombia es uno de los que más ha aportado al desarrollo interno, con un 0.6 % del PIB (Producto Interno Bruto) total, y con un 2.9 % del PIB agropecuario en los últimos años (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2018). No obstante, este sector ha presentado grandes riesgos y pérdidas en deforestación por la tala ilegal e indiscriminada, lo cual implica un problema ambiental, social y económico. Específicamente, para el caso del departamento de Boyacá, el proceso de explotación y de transformación de la madera ocupaba el 7.3 % del PIB en el año 2010, mientras que en 2016 ocupó el 8.3 % (DNP, 2018).

Según la Superintendencia de Sociedades, actualmente, en Colombia hay 4871 empresas que se dedican a la fabricación de muebles, al ocupar este sector el quinto lugar entre los negocios con mayor número de establecimientos y el séptimo mayor generador de empleo en la industria colombiana. No obstante, la mayoría de las empresas de este sector se caracteriza por tener procesos poco automatizados y por contar con mano de obra con baja formación académica, con conocimientos empíricos. En Colombia es difícil determinar la totalidad de personas dedicadas a esta actividad comercial, pues el subsector está conformado por talleres, de entre uno a cuatro empleados, de semiindustrial o artesanal.

Estas cifras muestran la importancia que tiene la actividad maderera en la economía y en el desarrollo social y ambiental del Boyacá. Sin embargo, las características laborales son alarmantes, porque la informalidad laboral es elevada, frente a las cifras de desarrollo dentro de la economía del país, pues están constituidas por empresas unifamiliares, casi siempre con bajísimos niveles de tecnología. También, porque los niveles de escolaridad, y por lo tanto las posibilidades de ascenso laboral y social, son mínimos en este sector: “el 80 % de los

trabajadores tienen un nivel educativo básico (33 % primaria, 47 % secundaria)” (Escuela Nacional Sindical, 2015, párr. 14).

La problemática de la informalidad y la precariedad en las condiciones laborales está presente en muchos sectores económicos de Colombia. Pese a las políticas existentes sobre el trabajo digno y decente, aún existe una gran informalidad, que ocupa más del 50 % del empleo realizado. Lo anterior provoca situaciones de desigualdad, inequidad, desempleo y el no reconocimiento de prestaciones sociales, lo que deteriora las condiciones de vida digna de los individuos, los cuales “realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad mediante la consecución de un Trabajo digno” (Procuraduría General de la Nación, 2010, p. 16).

Con este proyecto de investigación aplicada se realiza un ejercicio crítico, reflexivo y constructivo de la situación actual de las familias que trabajan en el sector de explotación de la madera en la vereda de Santa Teresa, municipio de Tibasosa, Boyacá. El proyecto de investigación se estructura en cinco capítulos: en el primero se describe el problema de investigación, en el segundo y el tercero se realiza una contextualización sobre las bases teóricas que permiten desarrollar el presente estudio, así como la metodología para llegar a los resultados. En los dos últimos capítulos del documento se exponen los resultados y las discusiones frente a las conclusiones planteadas.

Finalmente, se presenta una estrategia de intervención psicosocial; la cual plantea herramientas de mejoramiento de los procesos psicosociales de las familias trabajadoras de este sector económico, mediante la elaboración de una estrategia de intervención de desarrollo sostenible al nivel de sus estructuras sociales, económicas y ambientales, desde la generación de factores protectores psicosociales que mejoren los procesos individuales, intralaborales y

extralaborales, que optimicen las condiciones de vida de esta población, al basarse en los objetivos sobre el trabajo digno y decente, y al aportar un valor social mediante el cuidado de la salud mental de esta parte de la sociedad.

1 Capítulo uno. El problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

La actividad económica de la explotación de madera ha tenido un importante crecimiento en el departamento de Boyacá, sin embargo, no está suficientemente ordenada y genera impactos en las poblaciones y en el medio ambiente. Es por esto por lo que se requiere generar una estrategia interinstitucional que haga de esta, una actividad responsable con la población, con el territorio y con el medio ambiente. Las consecuencias de la mínima regularización por parte del Estado, en el desarrollo de la actividad económica (explotación y transformación) de la madera en Boyacá, trae consigo que el subsector de la madera lo conformen talleres, de uno a cuatro empleados, de carácter semiindustrial o artesanal. Estas empresas que no cuentan con programas de gestión ambiental adecuados ni con sistemas de gestión en términos de salud y de seguridad de trabajo, para las personas que se dedican a esta actividad. Adicionalmente, se muestran deterioros sociales, en cuanto a la conformación de sus núcleos familiares y comunitarios.

El departamento de Boyacá, al tratar de dar cumplimiento al artículo 75 del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional “Todos por un nuevo país”, ha establecido, mediante la Ordenanza No 026 de 2017 de la Gobernación de Boyacá, “La Política pública para el trabajo decente en Boyacá” (CREPIB, 2018). En este documento se busca, a partir de cinco objetivos, mejorar las condiciones de precariedad del trabajo en el departamento. Sin embargo, a pesar de esta política y según el Observatorio de empleo de Boyacá en el 2018, la cifra de subempleo

subjetivo es alta y relacionada con salarios insuficientes, de acuerdo con la percepción de los trabajadores. De igual manera, según un estudio realizado por CREPIB (2018), cerca del 33.2 % (207 236 personas) de la fuerza de trabajo (PEA) presente en Boyacá no se encontraba satisfecha con su trabajo (CREPIB, 2018).

Puntualmente, para el caso del municipio de Tibasosa, se detectó que la vereda Santa Teresa es una de las que tiene una mayor localización de familias dedicadas al trabajo de la explotación maderera (uno de los oficios con más informalidad en el sector). Esta zona cuenta con una alta concentración de problemáticas sociales, como el alcoholismo, la deserción estudiantil, la violencia intrafamiliar, entre otras (Municipio de Tibasosa, 2016). Por lo anterior, la realización de esta investigación –desde el diagnóstico y la identificación de los factores de riesgo psicosocial de las personas dedicadas a esta actividad económica, y las condiciones que deterioran el concepto de trabajo decente– permitió identificar la causa raíz de las situaciones presentadas, al abordar dichas problemáticas, no desde una mirada crítica, no resolutive, sino como una alternativa viable, que contribuya a la gestación de cambios estructurales en las políticas gubernamentales o a la aplicación de la política ya establecida.

Adicionalmente, el desarrollo de este proyecto de investigación aplicada afirma la necesidad de colaborar con los trabajadores de la actividad maderera para que, a través de sus propias experiencias, busquen soluciones de progreso en sus condiciones laborales y sociales. En este sentido, la realización de este proyecto sirve como un mecanismo para examinar y buscar soluciones que aporten beneficios al mejoramiento de la economía, de lo social y de la calidad de vida de los habitantes de este sector; al transformar la visión hacia la formalización del empleo, el emprendimiento y hacia una cultura de disminución del asistencialismo que brinda el Estado, al hacer contribuciones a la macroeconomía del país.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en la vida de los trabajadores del sector de explotación de la madera, en la vereda Santa Teresa (municipio de Tibasosa, Boyacá), que afectan las condiciones de vida de esta población para desarrollar su labor dentro de los conceptos del trabajo decente y digno?

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Diseñar una estrategia de intervención psicosocial para reformar las condiciones laborales, sociales, económicas y ambientales de la población trabajadora del sector económico explotación de la madera, en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá, para contribuir al desarrollo del trabajo decente en la región.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar la población trabajadora del sector de explotación de la madera, en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá, para evaluar sus condiciones de vida a nivel del desarrollo social y económico.
- Identificar cuáles son las principales problemáticas de esta población, enmarcadas dentro de sus dimensiones laboral, social y económica.
- Determinar los aspectos a mediar en la estrategia de intervención en riesgo psicosocial, que potencialice las condiciones de vida de la población trabajadora del sector maderero, en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá, dentro los lineamientos de la política del trabajo decente.

1.4 Justificación

Aunque se ha producido un notorio crecimiento de la actividad económica de la explotación de madera, esta no es suficientemente ordenada y genera impactos en las poblaciones y en el medio ambiente. En la última década, la cadena de madera y muebles de dicho material ha perdido participación en la producción y en el empleo de la industria manufacturera (DNP, 2016). En términos absolutos, el empleo se ha reducido, mientras que la producción ha aumentado, esto significa que avanzan los procesos de explotación y de transformación de la madera desde la ilegalidad, por lo que se requiere generar una estrategia interinstitucional que haga de esta una actividad responsable con la población, con el territorio y con el medio ambiente.

En esta investigación aplicada se realizó, mediante un diagnóstico situacional, la verificación de las condiciones laborales y la caracterización de las principales problemáticas sociales y económicas a largo plazo, presentadas en la población de trabajadores de la explotación de madera, en la vereda de Santa Teresa.

La importancia de desarrollar esta investigación radica en recolectar información sobre la inestabilidad laboral en esta actividad económica, para así realizar una intervención adecuada a las necesidades particulares de cada comunidad a través del fortalecimiento comunitario, representado en el ejercicio de un control social y en el cuidado de los derechos y deberes que se tienen como individuos pertenecientes a un grupo. Además del logro del empoderamiento social, en el cual se brindan herramientas de actuación, se espera al final del ejercicio que dichos medios estén determinados por la autogestión, con una involucración directa de los integrantes de la comunidad.

Desarrollar esta investigación sirve como contenido para la actualización o la construcción de políticas sociales que reformen la vida de las personas que se desenvuelven en esta actividad económica. De esta manera, se contribuye a la solución de las problemáticas mencionadas, mediante el diseño de una estrategia de intervención psicosocial que mejore las condiciones de la vida de esta población, mientras se aplican los conceptos sobre el trabajo decente y se aporta un valor social a través del cuidado de la salud mental de esta comunidad.

Al respecto, desde la perspectiva de Sen (2000) y con el objetivo de lograr procesos de transformación, son necesarios en el individuo: el compromiso, la acción, la participación y el respeto por las demás personas. Esto genera una evolución positiva en cuanto al crecimiento humano, lo que permite utilizar las capacidades particulares para ponerlas al servicio de la comunidad a la cual se pertenece. De esta forma, se logra un desarrollo de bienestar y de libertades para dicha población, el cual se entiende como el mejoramiento de sus condiciones de vida y crecimiento económico del país.

Así, esta investigación permite analizar las dinámicas de desarrollo de los seres humanos al abrir una oportunidad para adentrarse en el estudio de las conexiones sociales, económicas y políticas, desde los individuos y entre ellos, que generan líneas de interrelaciones encaminadas a la consecución de objetivos comunes dentro de una comunidad. Resulta interesante describir estas construcciones sociales y los aspectos que quebrantan la evolución de una comunidad o su mismo decrecimiento, puesto que las oportunidades de trabajo disponibles a menudo no garantizan los niveles decentes de ingreso y medios de vida sostenibles, en especial en las áreas rurales (Montero, 2004).

Lo anterior se debe a la baja productividad de la fuerza de trabajo, al subempleo o a otras formas de explotación, como el trabajo forzoso. Al considerar esto, es menester señalar que la

investigación no busca reprochar los procesos de explotación y transformación de la madera, sino, desde el punto de vista económico, visibilizar las compensaciones a las partes afectadas, en procura de la maximización del bienestar social. Lo cual tiene una estrecha relación tanto con la utilización óptima de los recursos productivos de la economía del sector de la madera como con las condiciones vida en términos de la salud y seguridad en el trabajo de la población que ejerce esta actividad.

Desde el punto de vista social, se contribuye a la disminución de las problemáticas presente en el contexto del desarrollo de esta población, desde el punto de vista laboral apoya la regularización en la ejecución de esta labor, la cual representa el mejoramiento de las prácticas y los procesos productivos propios de la actividad. De esta forma, el fin último es alcanzar un equilibrio social, además de contribuir a la construcción de una política equitativa para toda la sociedad.

De este modo, el trabajo se relaciona con la sublínea de investigación de la Maestría en Desarrollo Alternativo, Sostenible y Solidario, Economía humana, la cual debate y propende por un sistema financiero con mayor responsabilidad, por estrategias de comercio justo y por el estudio de los fenómenos socioeconómicos que afectan el desarrollo de grupos sociales concretos (Universidad Abierta y a Distancia [UNAD], 2012). Cabe señalar que la economía humana es relevante, porque busca la implicación de las organizaciones, del Estado y de los propios individuos para reorientar los esfuerzos y lograr encontrar un equilibrio social mediante una economía solidaria.

Así, la presente investigación busca obtener estrategias de progreso de las condiciones sociales y económicas de un grupo de individuos, que requieren generar cadenas de valor para mejorar sus dinámicas laborales. Con el fin de ocasionar empresas socialmente responsables y

sostenibles en el tiempo, pero equilibradas en los beneficios y las motivantes de sus trabajadores; para, así, generar un desarrollo óptimo del ser humano, que beneficie a la sociedad y en el que no se acaparen cantidades de dinero en manos de pocas personas. Por lo tanto, el situar la presente investigación dentro de esta línea permite el desarrollo de estrategias con la comunidad y para su progreso sostenible, las cuales redundaran en la mejora de la calidad de vida de esta población.

De esta manera, se contribuye en un nuevo desenvolvimiento humano, al estudiar los factores que pueden influir en la vida digna de las personas, mediante los postulados de los autores Sen y Nussbaum, y en relación con el índice de desarrollo humano (IDH), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y la contribución del trabajo decente en Boyacá.

1.5 Limitaciones y alcances

Esta investigación realiza un diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en la población trabajadora en la actividad de explotación de la madera, de la vereda Santa Teresa. De igual manera, cabe mencionar que algunas limitaciones que se encontraron son la falta de participación en las encuestas, la ausencia de permisos por parte de los trabajadores para ser grabados y que una porción de los datos es registrada en charlas informales.

2 Capítulo dos. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación.

Según el DNP (2016), “la cadena productiva de madera y muebles de madera comprende las actividades de explotación de la madera, aserrado y fabricación de muebles y accesorios excepto los que son principalmente metálicos o de otros materiales” (p. 229). Además, “Los departamentos líderes en esta actividad fueron Antioquia (17.1 %), Valle (13.2 %),

Cundinamarca (11.9 %), Cauca (10.2 %) y Boyacá (7.3 %)” (p. 229). Con respecto a la deforestación, esta aumentó en un 44 % durante el periodo 2015-2016. Boyacá sobresale en esta temática, al ubicarse entre los cinco departamentos con menos alertas tempranas de deforestación, pues registra un 0.18 del porcentaje nacional en el periodo comprendido entre julio y septiembre de 2017 (Corpoboyacá, 2018).

Desde el punto de vista social, la industria del sector maderero está constituida por pequeñas empresas. El mayor número de empleos se encuentra en la gran empresa (pulpa, papel, tableros), seguida de la microempresa, que de igual manera es una gran generadora de empleo (DNP, 2018). Desafortunadamente, en la industria del sector maderero hay muchas empresas informales, talleres semiindustriales, en donde los trabajadores no cuentan con condiciones salariales dignas y se presentan altos niveles de informalidad, sumado a deficientes controles de regularización por parte del Estado. Con respecto a la fuerza laboral, esta se ha reducido, en cambio la producción se ha elevado; esto significa que avanzan los procesos de explotación y de transformación de la madera desde la ilegalidad.

2.2 Marco contextual y demográfico

El departamento de Boyacá está ubicado en la región Centro Oriental del país; sus fronteras administrativas son: Meta, Casanare, Arauca, Norte de Santander, Santander, Antioquia, Caldas, Cundinamarca y la República Bolivariana de Venezuela; además, tiene una extensión territorial de 23 189 km², una población de 1 279 955 habitantes y una participación en el PIB nacional del 2.52 % (Oficina de estudios económicos, 2020).

Perteneciente a la provincia del Sugamuxi, con 15 806 habitantes, se encuentra el municipio de Tibasosa. Este se sitúa en el valle de Sogamoso, en la quinta zona de la Cordillera de los Andes. El área de dicho municipio es de 94.3 km², de los cuales 89.2 km² corresponden al clima

frío y 5.1 km² corresponden al páramo, pues está conformado por una topografía variable entre valles y montañas, y posee altitudes que van desde los 2550 hasta los 3400 m.s.n.m. Entre sus principales actividades económicas se encuentra la ganadería, el turismo y la agricultura, que incluye la silvicultura (Alcaldía de Tibasosa, 2018).

Conforme al Plan de Desarrollo 2016-2019, del Concejo Municipio de Tibasosa (2016), por el cual se adopta el plan Unidad y Compromiso por Tibasosa y se dictan otras disposiciones:

Tibasosa presenta una vocación de uso agrosilvopastoril (47.6 %) y menos del 10 % del municipio es apto para actividades predominantemente agrícolas. Las áreas con vocación forestal son importantes, así como las áreas para la preservación permanente (18.8 %) que están localizadas en las cabeceras de las quebradas Caimán, Grande y El Resguardo, en límites con el municipio de Firavitoba. (p. 158)

De acuerdo con la alcaldía de Tibasosa, se detectaron algunas problemáticas en las comunidades socializadas en el plan de desarrollo del municipio:

- El cambio climático, que afecta la capacidad de producción agrícola.
- El envejecimiento del campo y la migración de los jóvenes por las escasas oportunidades rurales y los salarios poco sustentables.
- Las escasas políticas de uso del suelo, que impulsan a cambiar la vocación agrícola de la región por construcción industrial y vivienda en expansión.
- El deficiente sistema de mercadeo, el intermediario es quien se lucra con un mayor porcentaje, en comparación con el productor.
- Un porcentaje considerable de área sin conflicto de uso (47.4 %) está asociada a áreas cuya vocación es agrosilvopastoril y cuyo uso actual son mosaicos de pastos y cultivos, y en menor proporción de preservación y forestal.

El municipio de Tibasosa está compuesto por catorce veredas, dentro de las cuales se destaca Santa Teresa. Dicha vereda está compuesta por aproximadamente 300 familias, de las cuales un 30 % se dedica a la actividad económica de explotación y comercialización de la madera, un 15 % al proceso de transformación y el restante se ubica en actividades económicas de agricultura, comercio, entre otras. Asimismo, las familias, de estrato uno y dos, se integran por hijos y padres principalmente, dedicados en línea de ascendencia a la misma labor. Santa Teresa, por contar con la mayor localización de familias dedicadas al trabajo de explotación de la madera, también presenta una alta concentración de problemáticas sociales, como el alcoholismo, la deserción estudiantil, la violencia intrafamiliar, entre otras (Página oficial Municipio de Tibasosa, 2018).

Estas problemáticas detectadas por el municipio, en la socialización del plan de desarrollo, brindan oportunidades para apoyar el progreso de las personas que habitan el sector de Santa Teresa. Se abordan estas situaciones para contribuir a la generación de cambios estructurales en las políticas gubernamentales, así como para lograr una sensibilización de los trabajadores en la actividad de explotación de la madera. De esta forma, para que, a través de sus propias experiencias, busquen soluciones de mejoramiento de sus condiciones laborales y sociales de su comunidad. En este sentido, es una oportunidad para explorar y trabajar sobre temas que pueden beneficiar el medio ambiente, y el sector económico y social de los habitantes de este sector.

2.3 Marco conceptual

El presente proyecto de investigación aplicada, en el marco de la Maestría en Desarrollo Alternativo, Sostenible y Solidario, inspecciona las interrelaciones de los individuos, en el desarrollo individual y colectivo desde una economía humana. Además, permite profundizar en los procesos psicosociales al tener en cuenta la realidad de cada territorio y al buscar

transformaciones en el entorno de las comunidades, mediante la puesta en marcha de una microeconomía social que afecte positivamente la macroeconomía del país y se gesten procesos de equidad y de desarrollo integral.

En esta investigación aplicada se indaga sobre la dinámica del desarrollo humano como un desarrollo integral, que supere las mínimas premisas de la economía en términos de cifras y crecimiento del PIB. De igual manera, se enfoca en la valoración de las capacidades individuales y en la generación de potencialidades, mediante la unión de los individuos de una comunidad para lograr satisfacer sus necesidades particulares de realización y gestar procesos sociales que mejoren la vida de todas las personas involucradas en la sociedad.

Para ello, se emplea como fundamentación teórica los presupuestos acerca del desarrollo humano, por lo que se toman como referentes las aportaciones de los autores Amartya Sen y Martha Nussbaum sobre el desarrollo humano y el bienestar. Sen propuso hablar del desarrollo como una libertad y justicia, este se apropia del término libertad como la capacidad que tiene un individuo para organizar su vida, en función de lo que desea realizar y de lo que valora, según su propio juicio. Es decir, para que un individuo pueda desarrollar su libertad, es importante gozar de un ingreso, un patrimonio, una seguridad financiera, etc., pero no son estos los únicos componentes en la vida de un ser humano. Para Sen (1999):

El desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de la libertad: la pobreza, la escasez de oportunidades, las privaciones sociales sistemáticas, el abandono de los servicios públicos o de exceso de represión por parte de un Estado. (p. 3)

El desarrollo se debe valorar integralmente, en el cual se consideran los aspectos sociales, económicos y políticos, que le permitan a un individuo apropiarse de sus capacidades para lograr construir la vida que cree que debe tener, frente a sus posibilidades y su capacidad de mejorarla:

[...] Si se da énfasis a la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la gente juzga valedera, el papel del crecimiento económico en la expansión de esas oportunidades debe ser integrado a una comprensión más profunda del proceso de desarrollo, como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y digna. (Sen, 1998, p. 71)

En este aspecto es importante trascender en el concepto de capital humano, como lo explicó Sen. Es necesario realizar una visión integral de desarrollo económico y social, en donde se afirme que la clave del desarrollo de una nación radica en la capacidad humana de cada uno para tener una vida digna y ser más productivo (Sen, 1998). Pero para que se presente esta situación es necesario que, antes, el individuo pueda acceder a mejores oportunidades de educación, de salud, de vivienda, etc.; para que, a partir del mejoramiento de su situación de vida, se optimicen sus capacidades y por ende su calidad de vida. De esta forma, Sen (1998) afirmó:

Existen otras capacidades, destrezas y conocimientos que nos realizan como seres humanos, que van mucho más allá del ámbito económico, esas son las capacidades humanas que hacen posible que cada persona pueda elegir un tipo de vida valioso para sí misma. (p. 51)

Por su parte, Martha Nussbaum expuso que la mayor riqueza de un país está centrada en sus ciudadanos, por lo tanto, el Estado debe suscitar una vida justa y digna para todos. La autora explicó la necesidad que el desarrollo supere la línea imaginaria de lo económico. También, a través de su enfoque, Nussbaum consideró que la promoción de la persona humana permite establecer condiciones reales de “justicia social mínima” (Gómez, 2013).

Al hablar de una sociedad justa, se refería a concebir los esquemas sociales imperfectos, adecuados a las necesidades particulares a cada territorio, en donde se pueden identificar las

deficiencias para superarlas. Nussbaum enumeró la lista de diez capacidades centrales que debería tener un ser humano para alcanzar un desarrollo integral; dentro de esa lista se encuentra la relacionada con el control sobre el entorno, en la cual considera que para el ser humano es fundamental:

[...] tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás... En el entorno laboral, ser capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otras trabajadoras y trabajadores. (Gómez, 2013, p. 23)

El desarrollo social, entonces, tiene que ver con la responsabilidad social, individual y colectiva de todos los sujetos por gestar una participación de manera activa, en condiciones de igualdad funde la nueva moralización de la política social, mediante una nueva fraternidad (Fernández, 2011). Para lograr romper con estas brechas de desigualdad e injusticias sociales es necesario realizar un redescubrimiento del humanismo, entendido como la construcción del futuro mediante la suma de valores sociales que se vuelvan individuales e intrínsecos al desarrollo del ser.

Esta solidaridad está referida a buscar alternativas de autogestión, en donde los individuos libremente empujen actividades encaminadas a su propio desarrollo. Trabajos motivantes para su propia realización y que, adicionalmente, les generen un valor económico; con los cuales el individuo se sienta productivo y realizado en su quehacer y le permita brindar un valor a su comunidad mediante la asociación y través de organizaciones cooperativas, de integración social e iniciáticas comunitarias (Fernández, 2011).

La necesidad de pensar en un nuevo desarrollo humano, o estudiar los factores que pueden influir en la vida digna de las personas mediante los postulados de Sen y Nussbaum, permitió

que el PNUD, desde los años noventa, centrara su visión hacia un nuevo enfoque, que rechazaba el crecimiento del PIB como única cifra decisiva para evaluar la calidad de vida de los países. Por lo cual, se estableció la valoración del IDH, que “ilustra la concepción de Sen sobre las capacidades aplicada al caso de los países en desarrollo” (Vergara, 2016, p. 208).

De acuerdo con los autores, frente a la concepción acerca del desarrollo humano, este tiene que enfocarse en el establecimiento de condiciones para superar la pobreza y la inequidad, antes que el análisis de las cifras económicas. En este sentido, la presente investigación aplicada determina las condiciones en las que se desarrolla la vida de los trabajadores de la actividad de explotación de la madera. Es importante resaltar que los lineamientos teóricos aportados por Sen y Nussbaum permiten que, desde la presente investigación, se planteen alternativas de mejoramiento del bienestar de esta población. De esta forma, se incorpora esta búsqueda de soluciones al objetivo número ocho de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2015), el cual reza: “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Desde esta perspectiva, es necesario remitirse a la definición sobre la concepción del trabajo decente. El cual es, según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2004):

La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (párr. 1)

De igual forma, Sánchez (2014) en el artículo “Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos” de la revista venezolana de economía social Cayapa, estableció que la

generación de trabajo decente debe ligarse a un desarrollo que brinde entornos de sostenibilidad, los cuales se definen como todos los procesos que están encaminados a generar un equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad, el cuidado del medio ambiente, en función del bienestar de las personas integrantes de la sociedad. Para lograr esta premisa es necesario incorporar, a los objetivos planteados, los instrumentos pertinentes de activación de la economía territorial, que diversifiquen la productividad y que apunten hacia la promoción de las pequeñas empresas territoriales:

A través del diseño territorial de políticas de fomento empresarial y formación para el empleo incluyendo, asimismo, la orientación de la capacitación de recursos humanos y la asistencia técnica y financiera según las necesidades existentes en cada sistema productivo y mercado de trabajo local, como parte del desafío de establecer en propiedad el concepto de trabajo decente y sus implicaciones en el desarrollo sostenible de las naciones. (Alburquerque, 2005, p. 3)

La creación del trabajo decente, desde el punto de vista social, se vincula al desarrollo sostenible, porque brinda elementos para superar la pobreza, para la generación de oportunidades más equitativas, la generación de empleo formal y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; todo hacia la vinculación a un trabajo formal, lo que provoca la eliminación de brechas sociales y el mejoramiento de los procesos sociales de los individuos.

Es así como el desarrollo humano integral debe ser entendido como uno que supere el límite de lo meramente económico, debe concebirse como sostenible, al tener como protagonista a las comunidades y al establecer normas para la protección de la sociedad y del ambiente con entidades, representantes y con la comunidad responsable de su desarrollo. En este sentido, Nussbaum planteó que debe existir una “teoría de los derechos básicos de los seres humanos que

deben ser respetados y aplicados por los gobiernos de todos los países, como requisito mínimo del respeto por la dignidad humana” (2007, p. 83).

Por otra parte, el fortalecimiento también está mediado por el poder de la comunidad, el cual está representado por la autogestión, el interés y el compromiso para evolucionar y mejorar aspectos del individuo, que nutran a la comunidad y que aporten soluciones al desarrollo de esta, a través del uso de las capacidades individuales para el beneficio colectivo. Al respecto, para Montero (2004) “La participación está presente en todas estas estrategias y es el pilar fundamental para las actividades mediante las cuales se llevan a cabo el fortalecimiento comunitario” (p. 8). De esta forma se define que, si no hay participación, no existe una eficacia de la comunidad para resolver sus problemáticas y superar sus necesidades, lo que impedirá tomar decisiones y generar discusiones que tengan beneficio comunitario; es así entonces, que la participación es la que permite evaluar, con validez ecológica y psicopolítica, las necesidades y los recursos de una población.

Desde la teoría del desarrollo humano, se muestra la necesidad de superar la preocupación por el crecimiento de la producción de bienes, predominante en la década del setenta, y basar su interés fundamental en que prime la gente, que la distribución de los bienes primarios sea justa, equitativa y que atienda las necesidades de las personas; esto quiere decir que “el desarrollo humano debe estar orientado a satisfacer las necesidades humanas esenciales” (Uriarte, 2013, p. 9). El desarrollo debe ser entendido por encima de la simple complacencia de unas necesidades, sino que debe ambicionar que el progreso se fortalezca en las personas y en sus capacidades. Para lo cual se debe valorar desde diferentes dimensiones, incluidas la moral y la dignidad humana, en donde sean protagonistas los derechos humanos. Por consiguiente, se valora el desarrollo humano antes que el crecimiento económico o la caída del PIB de la nación, lo que

debe superar la noción de estos indicadores. Es por ello por lo que la ONU, actualmente, valora el IDH en más de cien países, basándose en un indicador estadístico social, compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno.

En América Latina, hablar sobre trabajo decente implica que se incorpore, dentro de las políticas del Estado, el diseño de herramientas de desarrollo económico desde y hacia los territorios: que incrementen la formación y capacitación de los individuos, la asistencia técnica para formalizar las empresas tecnificándolas y también para que se desarrolle la investigación y el emprendimiento, con apoyo a las pequeñas empresas, según las necesidades y capacidades de cada sector y ámbitos locales y regionales. Puntualmente, en Colombia, al ser parte del OIT, se ha establecido en el Plan de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, la Política Nacional de Trabajo Decente en donde:

Se trazan los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, las metas y prioridades de la acción estatal en el mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas de inmediato. (Ministerio de trabajo, 2018, p. 3)

Esta política está orientada:

[A] Promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Igualmente, a la aplicación de los aborales Internacionales que se desprenden de los compromisos unidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales, muy especialmente los que tienen origen en la OIT. (Ministerio de trabajo, 2018, p. 4)

La política sobre el trabajo decente fue adoptada en Boyacá, mediante la Ordenanza de la Gobernación No 026 de 2017 CREPIB (2018), la cual menciona que “la dignidad humana, que

busca mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad como medio para reducir la pobreza y lograr desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible” (p. 2). Esta política, al igual que los postulados sobre el desarrollo como libertad de Sen, el enfoque sobre las capacidades de Nussbaum y los objetivos del desarrollo sostenible de la ONU, conduce a promover el empoderamiento del ser humano, desde el respeto de los derechos y del desarrollo de las libertades, para que se plasmen en el mejoramiento del bienestar.

De esta forma, la desigualdad entre géneros y clases sociales genera limitación de acceso a mejores posibilidades laborales y se presenta una marcada devaluación de los derechos, en donde se limitan las oportunidades con salarios irrisorios y poca seguridad para el trabajador y su familia:

El trabajo debe volver a ser la expresión de la dignidad esencial de todo hombre: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad, que evite toda discriminación, que consienta a los trabajadores organizarse libremente, que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces y asegure una condición digna y una subsistencia suficiente a los trabajadores y a sus familias. (Fernández, 2011, pp. 15-16)

Esta investigación es un insumo para lograr tales objetivos, al realizar la identificación y la interpretación de las necesidades de esta población, se proponen alternativas de desarrollo sostenible y de economía humana, para que el Estado aporte las políticas de cambio y que los individuos, desde sus libertades individuales, apuesten por una buena vida de acuerdo con la dignidad humana que deben de tener como seres humanos. Para lograr tales perspectivas, es importante que se aborde el enfoque de desarrollo local como “alternativa al tipo de políticas asistenciales de superación de la pobreza, tratando de incidir en la generación de empleo y renta

derivados de una mejora de la productividad y competitividad de los diferentes sistemas productivos locales” (García, 2007, p. 74). Para lo cual, se deben tener en cuenta, en la construcción de tal desarrollo, los contextos territoriales y las características de los actores que habitan en cada lugar, desde la cimentación de la “oferta apropiada de servicios de innovación y capacitación técnica y empresarial para el fomento productivo local y la generación de trabajo decente” (Albuquerque, 2005, p. 26).

Finalmente, el desarrollo humano, la dignidad humana y la instauración de políticas públicas ejecutables, en torno al trabajo decente, son un compromiso y una labor de todos los integrantes de la sociedad; del Estado, por el deber de brindar herramientas y recursos para que se gesten estos escenarios; de la empresa privada, por el deber de brindar a sus trabajadores la cobertura de sus derechos fundamentales; de la academia, por la necesidad implícita de realizar proyectos de investigación, como el presente; y de los ciudadanos por querer forjar un mejor futuro, dentro de su contexto particular.

2.4 Marco legal

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada y proclamada por la Asamblea General, en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, de la ONU señala:

[...] Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

La ocupación en un trabajo implica que se brinden garantías en materia de cobertura de salud, de seguridad y de asignación salarial, pues es un derecho de todas las personas contenido en la

DUDH; por lo tanto, generar empleos equitativos debe ser un deber de todas las empresas y el estado tiene la obligación de velar por el cumplimiento de este mandato universal:

Capítulo 2 De los derechos sociales, económicos y culturales

Artículo 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley.

La pertenencia a un trabajo digno y decente dignifica la situación social, económica y política de las familias, al sentirse en capacidad de elegir sobre el desarrollo de su vida y la forma en que pueden administrar y disponer de sus recursos económicos, que les permitan desarrollarse e integrarse a la sociedad. El trabajo precario o informal vulnera el derecho a la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Al respecto, Lorenzo (2017), señaló los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: “Principio 2: ‘Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos’”.

El término de complicidad hace referencia a la implicación en algún caso de la vulneración de los derechos humanos que otra empresa, entidad, gobierno, individuo o grupo causa. Los dos

elementos que suelen componer un acto de complicidad son: el acto u omisión, que facilita a otra entidad o persona la vulneración, y el conocimiento de que dicho acto podría causar tal abuso.

Fernández (2018), en la Encuesta de Opinión del Consumidor N°209, señaló que “No existe una definición universal de la informalidad empresarial, en general se entiende como las empresas que realizan actividades legales y no se encuentran bajo la órbita del Estado” (p. 5). Adicionalmente, es difícil poder determinar cifras exactas sobre el nivel de informalidad, sin embargo, a partir de la Encuesta de Hogares es posible afirmar que constituye cerca del 60 % de las empresas, el 37 % de los trabajadores y el 33 % del valor agregado, en las áreas urbanas (Fernández, 2018). Esta situación permite determinar el incumplimiento que se produce en Colombia hacia el principio número dos del Pacto Mundial de la ONU, en cuanto a la vulneración de los derechos laborales establecido por el Estado por la informalidad y la precariedad de las prácticas laborales.

Atender o cumplir el principio número dos del Pacto Mundial de la ONU, sobre la vulneración de los derechos laborales, permitiría optimizar el bienestar de los trabajadores desde el mejoramiento de los ingresos salariales (estabilidad económica, seguridad y prestaciones sociales), y satisfacción laboral.

El Ministerio de Trabajo, en el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo:

Capítulo 6: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2015)

Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por

todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es un instrumento de gestión valioso para las empresas de la actualidad, que sirve para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, desde la perspectiva del cuidado de su salud y el bienestar. Además, genera beneficios, porque permite identificar y prevenir los accidentes de trabajo, promover ambientes saludables de trabajo, además, forja en los empleados una cultura de autocuidado, por ende, promueve el

desarrollo humano desde un enfoque de autogestión, de productividad y de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y su contexto familiar.

El Decreto 1072 de 2015, por ser una norma reglamentaria, es de obligatorio cumplimiento y desarrollo por parte de todas las empresas públicas y privadas en Colombia. Con la expedición del Decreto 472 de 2015, se establecieron las multas y sanciones para todos aquellos empresarios que no apliquen el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo y se ponga en riesgo la vida, la integridad y la seguridad de los trabajadores. Al respecto, el ministro de la Protección Social, en la Resolución 002646 de 2008, señaló:

[...] Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (preámbulo)

CAPÍTULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social

integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

CAPÍTULO II: Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

CAPÍTULO III: Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo.

Los factores de riesgo psicosociales han sido definidos por la OIT como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización” (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 1984, p. 12). Para determinarlos es necesario tener en cuenta los rasgos de personalidad del trabajador, sus capacidades, la interacción con las pares y las relaciones sociales en su contexto fuera del trabajo, que

intervengan en el estado de salud y DE bienestar de las personas. En este aspecto la OIT (1984) consideró:

El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. (p. 11)

Realizar la identificación, la interpretación de la intervención de los riesgo psicosociales presentes en las actividades laborales en la actualidad, permite adelantarse a los posibles efectos negativos de las situaciones personales y colectivas que susciten alteraciones en la salud mental de las personas, lo que deteriora su entorno familiar, social y laboral; para ello se generan barreras protectoras para poder enfrentar los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo (2018), en su Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” dispuso, en su artículo 74 que *“el Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la Política Nacional de Trabajo Decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado”*. Y que *“las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo”*. De igual forma, en su artículo 75, estableció que *“el Gobierno Nacional a través del Ministerio de*

Trabajo impulsara programas con enfoque territorial que fortalezcan el dialogo social y la concertación laboral la prevalencia de los derechos fundamentales en el trabajo y la sostenibilidad de las empresas”.

De acuerdo con la OIT (2004), el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral al contar con oportunidades de un trabajo productivo y al generar un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. En el departamento de Boyacá, se estableció la Ordenanza 026 de 2017 de la Gobernación de Boyacá:

[Con] el principal objetivo de promover las condiciones propicias para la creación de empleos decentes, respetar y acatar los derechos fundamentales del trabajo, promover la extensión de la protección y la seguridad social, promover el diálogo social y territorializar la política. (párr. 3)

Pese a esta norma, la tasa de informalidad se presenta mayor en hombres al llegar al 46.8 % a nivel departamental y el 40.9 % a nivel nacional. La informalidad es mucho menor en la zona urbana, que, en la rural, en donde es el 64.8 %. Al acoger el criterio que maneja el Ministerio de Trabajo para cuantificar la población informal, según el cual son informales los trabajadores que no cotizan la pensión, en Boyacá el índice de informalidad (para el 2012) es alta, con una tasa que alcanza el 74.4 %, es decir, siete puntos por encima de la tasa nacional (FUPAD y Ministerio de Trabajo, 2017).

En el análisis del mercado laboral, se indica que un 77 % de los ocupados en el departamento trabaja en empresas con entre uno y cinco trabajadores, mientras que el 80.8 % trabaja en

empresas con entre uno y diez trabajadores; cifras que demuestran la dimensión que tiene la informalidad en Boyacá (ORMET Boyacá, 2014; Mercado del Trabajo en el departamento de Boyacá, 2005-2011). Para tratar de cumplir la directriz del gobierno nacional, en torno a la generación de trabajo decente en Boyacá, se ha promovido la formalización laboral, principalmente con la afiliación al sistema de seguridad social integral, de acuerdo con realidades socioeconómicas sectoriales, poblacionales y regionales:

Y Luego de un año de implementación de la Política Pública, se han impactado 304 695 personas, 1499 familias, 98 asociaciones, 4294 empresas y emprendimientos, y 532 instituciones educativas, centros de salud, entre otros, de los 123 municipios de Boyacá, producto del trabajo en equipo de 18 aliados externos (instituciones, sindicatos, academia, gremios y cámaras de comercio) y 15 sectoriales e institutos del gobierno. (Gobernación de Boyacá, 2019, párr. 6)

Sin embargo, la meta por alcanzar es alta y se requiere de la continuidad en el desarrollo de estrategias y de la activación de todos los actores de la sociedad.

3 Capítulo tres. Metodología

3.1 Población

La investigación aplicada se desarrolla con las familias que trabajan en el sector de la explotación de madera, que habitan en la vereda Santa Teresa, en el municipio de Tibasosa, Boyacá.

3.2 Diseño de investigación

Este proyecto pretende realizar un diagnóstico situacional sobre los factores de riesgo psicosociales de la población trabajadora en el proceso de explotación maderera, en la vereda Santa Teresa, Tibasosa, Boyacá, para evaluar la incidencia y las consecuencias que generan a nivel social, económico y ambiental, a través de herramientas validadas para la captura de la información, y para concluir con la construcción de una estrategia de intervención que minimice el riesgo psicosocial.

El proyecto se desarrolla por etapas, con las cuales se llevan a cabo actividades enfocadas hacia evaluar el impacto de las condiciones antes expuestas, a través de la preparación de los instrumentos de medición, la ejecución de las herramientas de captura, la sistematización y el análisis de los resultados.

En el primer momento se identificaron los aspectos a observar, con el fin de obtener los datos a analizar de la población objetivo, para procesar y estudiar la información recolectada sobre los efectos de la vulnerabilidad de los derechos de la población objeto de estudio. La actividad económica de la explotación de la madera es una actividad de gran importancia en el aumento de las cifras económicas del país y requiere regularización, en cuanto a su desarrollo y ejecución. Posteriormente, se exponen las consecuencias de la falta de regularización por parte del Estado en el desarrollo de esta actividad; finalmente, se expone la estrategia de intervención psicosocial, que permite avanzar en el mejoramiento de las condiciones sociales, laborales y económicas de la población seleccionada.

3.3 Tipo de investigación

El proyecto de investigación aplicada desarrollado es de tipo cualitativo/cuantitativo. Se realizó un estudio descriptivo de la situación vivencial de la población trabajadora en el proceso de explotación de la madera, los factores de riesgo psicosocial y los procesos sociales que se gestan en esta actividad económica, con el fin de utilizar los conocimientos adquiridos en la Maestría de Desarrollo Alternativo Sostenible y Solidario, y con el objetivo de solucionar los problemas presentes en esta población, mediante el diseño de una estrategia de intervención psicosocial que mitigue las problemáticas encontradas a lo largo de esta investigación.

3.4 Técnicas de análisis

Se aplicaron diferentes instrumentos de investigación tales como: la guía de observación de la comunidad, cartografía social y la batería de riesgo psicosocial (Res. 2646 de 2008), para luego consolidar la información en la matriz de Vester y poder reunir las principales problemáticas presentadas en esta comunidad.

3.4.1 Guía de observación de la comunidad

Al realizar la observación de los procesos sociales resulta más efectivo la utilización de instrumentos cualitativos, que permiten describir fenómenos sociales, tales como las estructuras sociales.

Con el fin de lograr realizar una intervención adecuada a las necesidades particulares de cada comunidad, para lograr el fortalecimiento comunitario, representado en el ejercicio de un control social y el conocimiento de los derechos y deberes que se tienen como individuo perteneciente a un grupo. Además del logro del empoderamiento social, en el cual se brindan herramientas de

actuación, se espera, al final del ejercicio, que sea la comunidad quien determine su actuar, mediante un proceso de autogestión con una involucración directa de los integrantes de la comunidad; con el objetivo último de lograr procesos de transformación mediante el compromiso, la acción, la participación y el respeto por el otro, mientras se genera una evolución positiva en cuanto al crecimiento humano, lo que permite utilizar las capacidades particulares para ponerlas al servicio de la comunidad a la cual se pertenece.

Así como bien lo definió Montero (2004), “fortalecimiento se entiende el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, al actuar de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno”, según sus necesidades y aspiraciones, mientras se transforman, al mismo tiempo, a sí mismos.

La guía de observación, por tanto, es un instrumento de investigación desarrollado a través de una serie de ítems que son observados, para realizar una consolidación de la información de acuerdo con los temas que se estudian. Para que una investigación se lleve a cabo satisfactoriamente, se requiere entender la causa del problema o situación estudiada, y esta guía facilita dicha función. La guía de observación comunitaria permite realizar un análisis y síntesis de la actuación de la población mediante el uso de la percepción y la interpretación de lo percibido, esto quiere decir, la capacidad para descomponer o identificar las partes de un todo y reunificarlas para reconstruir este todo (Cerdeña, 1991).

3.4.2 Cartografía social

Estudiar las dinámicas de desarrollo de los seres humanos es una oportunidad para adentrarse en el estudio de las conexiones sociales, económicas y políticas, desde los individuos y entre ellos, que generan líneas de interrelaciones encaminadas en la consecución de objetivos comunes

dentro de una comunidad. Para Habegger y Mancila (2006), “la cartografía social es una metodología nueva, alternativa que permite a las comunidades conocer y construir un conocimiento integral de su territorio para que puedan elegir una mejor manera de vivirlo. Es una forma de investigación humanista y humanizadora” (p. 6). La utilización de esta herramienta, más allá del simple ejercicio de descripción argumentativa de las condiciones de los seres humanos, lleva a buscar, en la misma sinergia de la comunidad, las soluciones viables, factibles y solidarias, que los conducen a conseguir ese objetivo mutuo y que les permite lograr la cohesión de grupo.

La aplicación de la cartografía social en la vereda de Santa Teresa sirve como insumo para la realización del diagnóstico situacional sobre el contexto de vida de la población trabajadora, para evaluar la incidencia y el impacto que generan, a nivel social y económico, dichas condiciones, mediante la identificación de los factores que se desarrollan en torno a los aspectos de vida de los trabajadores del proceso de explotación de la madera.

Este es un proceso de investigación participativo, en la medida que la comunidad es agente central del proceso de conocimiento. Las vivencias del pasado, presente y su futuro permiten, posteriormente y basados en los resultados, diseñar una estrategia de intervención basada en generar factores psicosociales protectores para esta población, desde los principios básicos de regularizar las condiciones de trabajo, fomentar la participación, optimizar el desarrollo de capacidades, el aprendizaje y potencializar sus habilidades para lograr elevar su desarrollo personal y satisfacer sus necesidades.

3.4.3 Batería de riesgo psicosocial resolución 2404 de 2019 Ministerio de Trabajo Colombia

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones: El alcance de esta batería de instrumentos es evaluar los factores de riesgo psicosociales, “condiciones de las psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite capturar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. La batería está conformada por instrumentos con los que se recopila la información sobre intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales) (Villalobos et al., 2010).

3.4.4 Matriz de Vester

Desarrollada por el alemán Frederic Vester (1925-2003), Esta matriz o diagrama permite identificar las causas y efectos de una situación problemática. Asimismo, facilita la identificación y la determinación de las causas y consecuencias en una situación problemática. En la matriz se ubican los problemas detectados tanto por filas como por columnas en un mismo orden previamente identificado y queda como se ilustra en la siguiente figura.

La matriz de Vester es, como toda matriz de vectores, una serie de filas y columnas que muestran, tanto horizontal (filas) como verticalmente (columnas), las posibles causas (variables) de una situación problemática. Entonces lo que se hace es confrontar los problemas (variables) entre sí, al basarse en los siguientes criterios de calificación: 0, 1, 2 y 3, ..., n

0: No lo causa

1: Lo causa indirectamente o tiene una relación de causalidad muy débil.

2: Lo causa de forma semidirecta o tiene una relación de causalidad media.

3: Lo causa directamente o tiene una relación de causalidad fuerte.

La matriz de Vester permite realizar una definición correcta, lo cual permitirá ofrecer un resultado, un conjunto de buenas respuestas (objetivas, exhaustas y adecuadas) a una serie de preguntas, garantizando un planteamiento de los objetivos en forma clara y precisa: a su vez, facilita el planteamiento de alternativas a desarrollar a través de proyectos. (Myadriapolis, 2015, párr. 17)

Y clasificando las situaciones en los diferentes tipos de problemas los cuales son:

- **Los problemas críticos:** tienen un total de activos y pasivos altos. Son problemas causados por otros y a su vez son causados por los demás. Debes tenerlos presentes en tu análisis.
- **Los problemas pasivos:** tienen un alto total de pasivo y bajo total de activo. Representan poca influencia causal. Al intervenir los problemas activos, los pasivos deberían ser solucionados o mermados.
- **Los problemas indiferentes:** presentan un bajo total de activos y pasivos, es decir, ni causan a otros ni son causados. Se consideran de baja prioridad dentro del sistema analizado.

- **Los problemas activos:** se encuentran en el cuarto cuadrante y presentan un alto total de activos y bajo total de pasivos. No son causados por otros, pero influyen mucho en los otros criterios. Requieren atención y manejo crucial. Considéralos la causa principal de la situación problemática. (Ingenio Empresa, 2016, párr. 25)

4 Capítulo cuatro. Resultados

4.1 Guía de observación

Caracterización de la población trabajadora del sector económico explotación de la madera en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa Boyacá para evaluar la incidencia y el impacto que generan a nivel del desarrollo social, económico y ambiental.

La población parte del presente proyecto de investigación aplicada son las familias dedicadas a la actividad de explotación de la madera en la vereda Santa Teresa, de estrato uno y dos, familias integradas por hijos y padres principalmente, dedicados en línea de ascendencia a la misma labor.

La actividad económica de explotación y comercialización de la madera se remonta a más de cuarenta años de tradición familiar, que es transmitida de generación en generación. La explotación del bosque se da alrededor de las veredas circunvecinas, en donde se encuentran bosques aptos para la explotación, de allí se realiza el trámite de licencia ante el ICA, como único trámite de control; para posteriormente, empezar con la tala de los árboles. Cuenta un trabajador que en este primer eslabón es en donde se generan los riesgos de los trabajadores, pues no cuentan con los elementos de protección, al ser este un trabajo de alto riesgo, y adicionalmente dentro de la jornada laboral se hace evidente el consumo de alcohol, desde tempranas horas lo que se conoce como guarapo, de esta manera al terminar la jornada laboral

los trabajadores inducidos por la ingesta de alcohol prematura, terminan el día laboral en las tiendas o las canchas de tejo localizadas en el mismo sector. Lo que genera que se incremente la problemática social de consumo de alcohol y como un efecto rebote la violencia intrafamiliar y social.

Dentro del ejercicio realizado llama la atención que una parte de los individuos reconocen la existencia de esta problemática, pero al tener en cuenta que algunas familias juegan roles de empleadores de trabajadores informales, hablar de estas situaciones se tornó un poco dificultoso; pues no se quiere reconocer las malas prácticas en la realización de este trabajo. Sin embargo, al indagar a un trabajador reconoce la afectación económica, social y ambiental que se está sufriendo en el territorio por la falta de regularización y adecuado manejo en el ámbito laboral y social de estos trabajadores.

4.2 Cartografía social

Identificación de las principales problemáticas de esta población, enmarcadas dentro de las dimensiones laboral, social, económica y ambiental de la población trabajadora del sector económico explotación de la madera en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá.

Al ser Santa Teresa una de las veredas con mayor localización de familias dedicadas al trabajo de explotación de la madera, pero a su vez con una alta concentración de problemáticas sociales, como el alcoholismo, la deserción estudiantil, violencia intrafamiliar, entre otras (Página oficial Municipio de Tibasosa, 2018), requiere la intervención oportuna y eficaz de los actores para generar un cambio significativo en el desarrollo de la vida de esta población.

La cartografía debe ser un ejercicio de reconocimiento del pasado, ajustes en el presente para forjar un mejor futuro de los habitantes de un territorio, pero al realizar este ejercicio de

investigación la primera construcción que se hace es la elaboración de un mapa de conflicto, en donde se puede determinar cuáles son las situaciones que no permiten avanzar a los habitantes de este territorio. Llama la atención que son ellos mismos, por conflictos de intereses, quienes se apropian de sus vivencias para transformarlas, para mejorar sus condiciones de vida, sino se percibe más bien en el ambiente social una costumbre por lo que se vive en el territorio. El trabajador asume la responsabilidad de trabajar en condiciones precarias, el empleador sabe que no brinda la seguridad a sus trabajadores y su contexto social asume como parte de su normalidad el abuso en el consumo de bebidas alcohólicas.

La interpretación que se da del territorio por los habitantes es la clara conciencia sobre la realidad circundante, los conflictos que permanecen latentes en su contexto y este sería el primer avance del ejercicio de cartografía, puesto que se logró identificar las causas de las problemáticas. Pero al intentar construir un mapa de redes, en el cual se haga la reflexión y la invitación al cambio, se encontró la mayor resistencia, para hablar y para buscar soluciones, sin embargo se dejó abierta la discusión para consolidar la lectura y visión que esta investigación arrojara frente al espacio y al territorio, para generar acuerdos frente a los futuros posibles en donde cada quien debe pensar en el beneficio común por encima del particular asumiendo y rescatando las potencialidades individuales y colectivas. Desde esta óptica “la aplicación de la cartografía social abre caminos desde la reflexión compartida para consolidar lecturas y visiones frente a un espacio y un tiempo específicos” (Forero, 2019, p. 27).

Priorizar las diferentes problemáticas encontradas para diseñar las estrategias de intervención, como parte de las soluciones conjuntas entre la comunidad y el Estado, que mejoren las condiciones de vida de la población trabajadora del sector económico explotación de la madera en la vereda Santa Teresa.

4.3 Batería de riesgo psicosocial

Identificación de los riesgos psicosociales presentados en la población trabajadora de la actividad económica explotación de la madera

La aplicación e interpretación de la batería de riesgos psicosocial a dieciséis trabajadores permitió, además de caracterizar la población, verificar el estado de salud mental en el cual se encuentran los trabajadores de la actividad económica explotación de la madera, a quienes se les aplicó el instrumento. Los resultados se muestran en los siguientes apartados.

4.3.1 Caracterización sociodemográfica

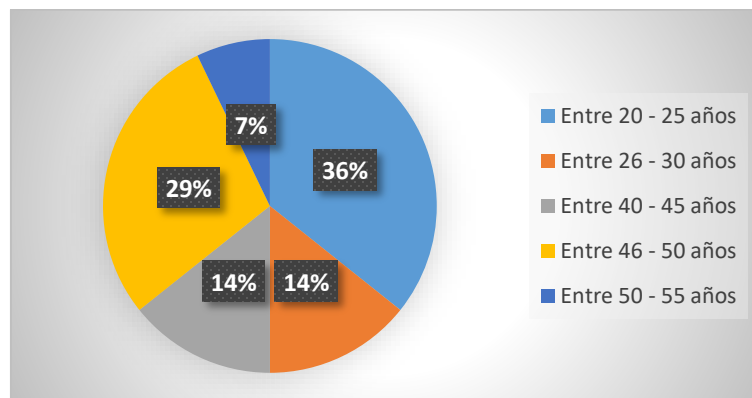


Figura 1. Distribución por rangos de edad

Fuente: elaboración propia

Los rangos de edad y las representaciones porcentuales suman el 50 % en la población de adultos entre 20 a 30 años, seguido de un 43 % de población con edades comprendidas entre los 46 a 50 años, y un 7 % entre los 50 a 55 años. Lo anterior puede ser un factor determinante en cuanto a los resultados de la batería, debido a que en estos rangos de edad se presentan diferentes criterios y estilos de afrontamiento frente al proyecto de vida, de acuerdo con el estadio de las necesidades que tiene cada trabajador.

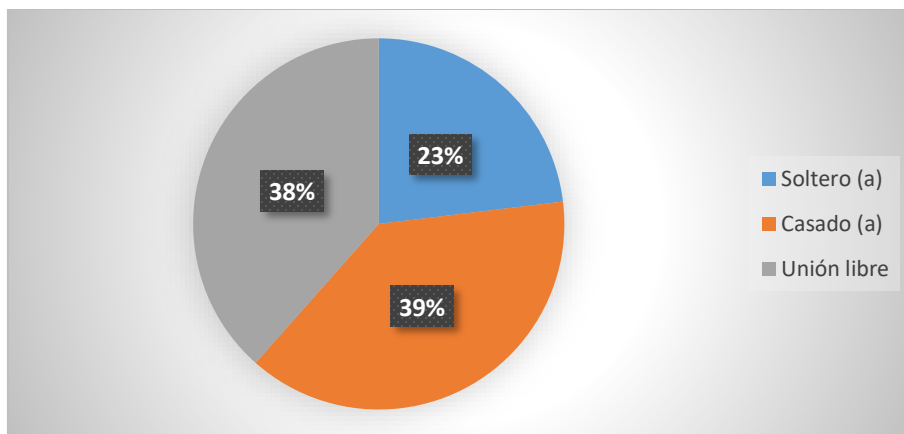


Figura 2. Distribución por estado civil

Fuente: elaboración propia

El 38 % de la población tiene relación marital de unión libre, el 39 % de la población es casada, y el 23 % restante es soltera, lo cual puede determinar el apego relacionado con el trabajo y la necesidad de permanecer activos en este.

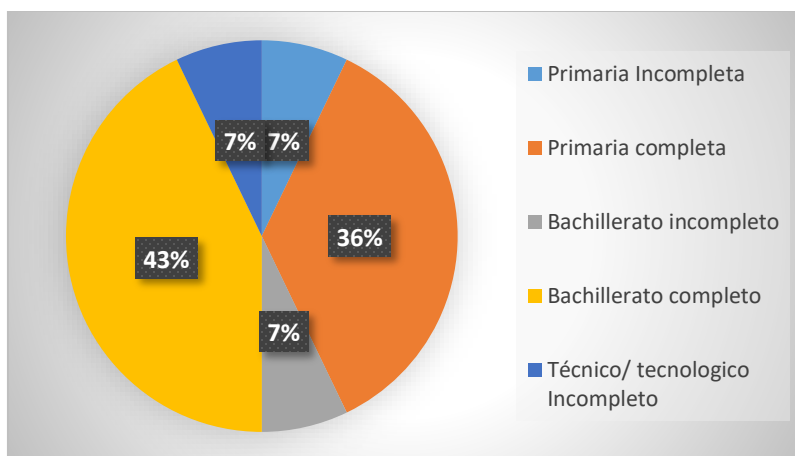


Figura 3. Grado de escolaridad

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la información recolectada sobre este tema, el 43 % de la población evaluada tiene escolaridad en el nivel de bachillerato completo, es esta la representación más alta. Posteriormente, se encuentran con un 36 % el nivel de primaria completa, y en el 21 % restante están agrupados con el mismo valor los niveles de primaria incompleta, bachillerato incompleto

y el nivel de técnico. Esta figura permite dar cuenta de la falta de formación y capacitación existente entre las personas que se ocupan de esta actividad económica.

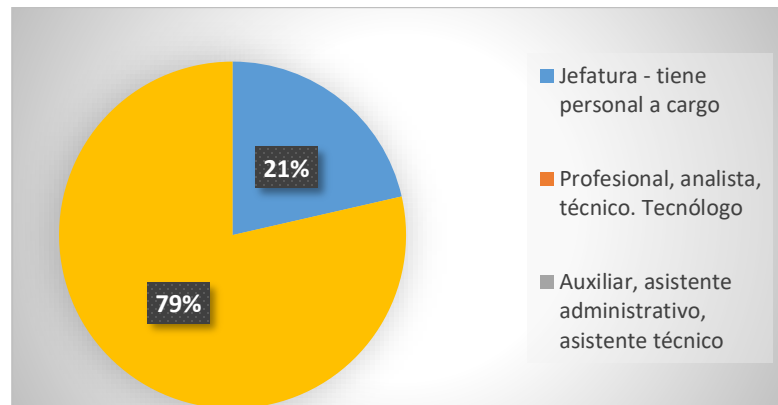


Figura 4. Tipo de cargo

Fuente: elaboración propia

La población está distribuida de la siguiente manera en cuanto al tipo de cargo dentro de la organización: el 79 % corresponde al nivel operario, operador, ayudante y servicios generales, mientras el porcentaje restante se encuentra distribuido entre el personal con cargo de jefatura.

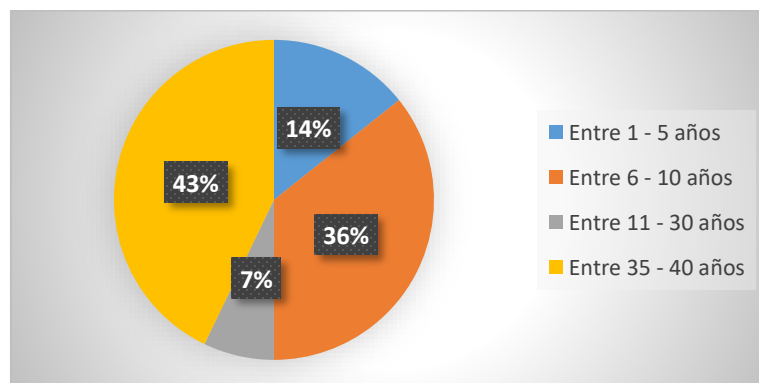


Figura 5. Tiempo en el cargo u oficio

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, en la Figura 5 se observa que el 50 % de la población ha laborado en esta actividad económica entre 11 a 40 años, el 36 % entre 6 a 10 años y el restante de 1 a 5 años.

Esas cifras evidencian una cierta monotonía y baja respuesta a las normas que se han establecido para configurar mecanismos de protección y desarrollo óptimo de la tarea.

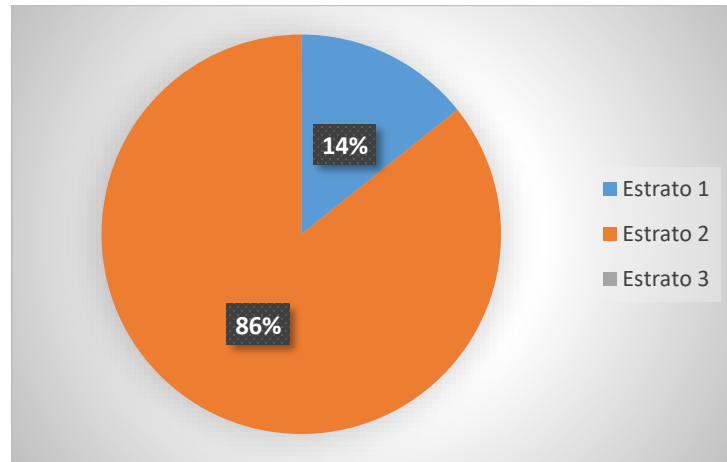


Figura 6. Estrato socioeconómico

Fuente: elaboración propia

Sobre el estrato socioeconómico, la mayoría de los trabajadores están ubicados en el estrato dos, en un 86 %, y el 14 % tienen estrato uno. Según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) las personas estratificadas en el nivel uno y dos corresponden a estratos bajos, es decir, usuarios con menos recursos y con una baja capacidad para adquirir bienes inmuebles.

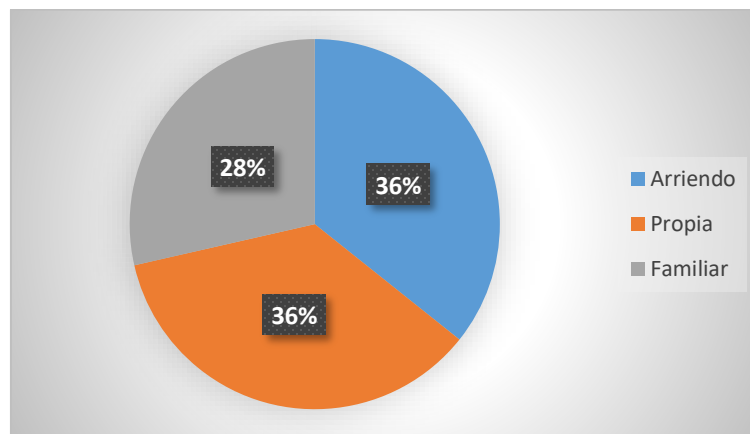


Figura 7. Tipo vivienda

Fuente: elaboración propia

En el caso del tipo de vivienda, el 36 % de la población cuenta con vivienda propia, el 36 % vive en arriendo y el 28 % en viviendas familiares. Estos datos suponen una información valiosa sobre el uso de los ingresos en las coberturas de las necesidades básicas.

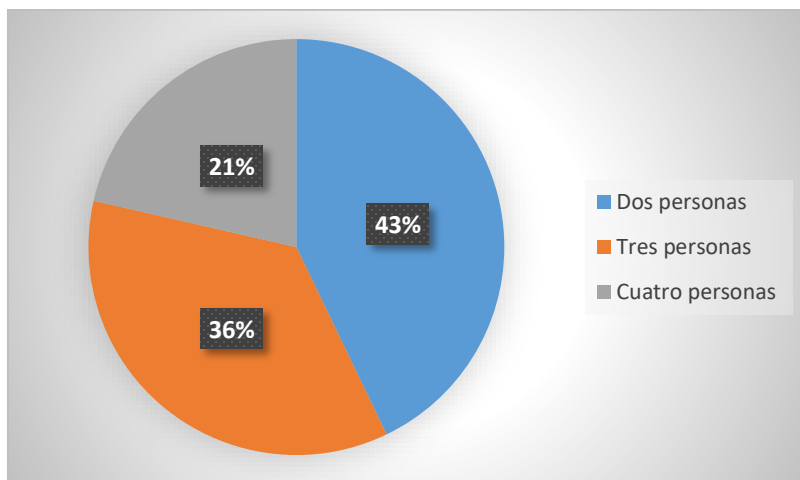


Figura 8. Número de personas que dependen económicamente del trabajador

Fuente: elaboración propia

Finalmente, el 36 % de la población caracterizada tiene a cargo a tres personas, el 43 % dos y el 21 % restante tienen una persona a cargo; esa responsabilidad aumenta las necesidades al interior del hogar, debido a que son los trabajadores quienes se encargan de la economía de estos hogares.

4.3.2 Definiciones y resultados por dominios y dimensiones

Tabla 1. Interpretación genérica de los niveles del riesgo

| Nivel del riesgo | Interpretación |
|----------------------------------|--|
| Sin riesgo o riesgo despreciable | Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. |
| Riesgo bajo | No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran aquí serán objeto de acciones o programas de |

| | |
|-----------------|---|
| | intervención a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles. |
| Riesgo medio | Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. |
| Riesgo alto | Nivel de riesgo alto que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentran aquí requieren intervención a corto plazo, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. |
| Riesgo muy alto | Nivel de riesgo que tiene una alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés; por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren en esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. |

Fuente: Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008)

4.3.3 Análisis realizado por dimensiones

Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

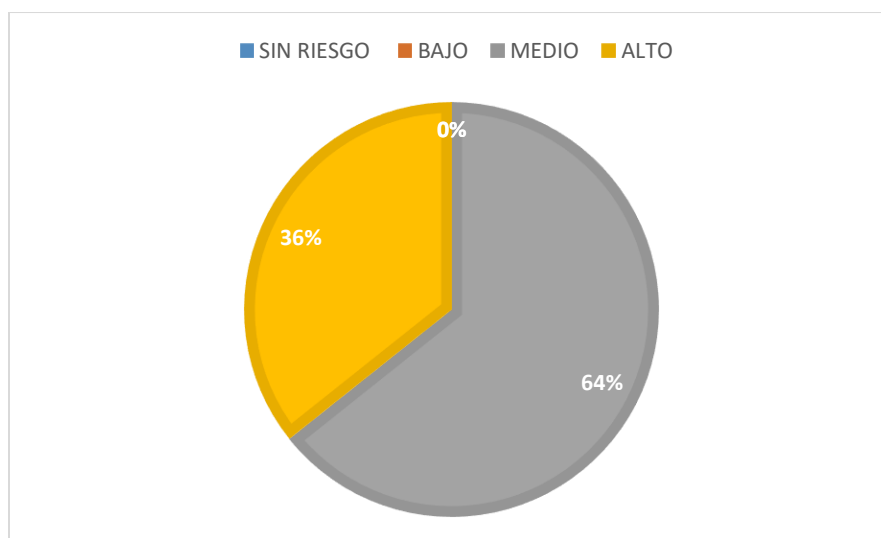


Figura 9. Características del liderazgo

Fuente: elaboración propia

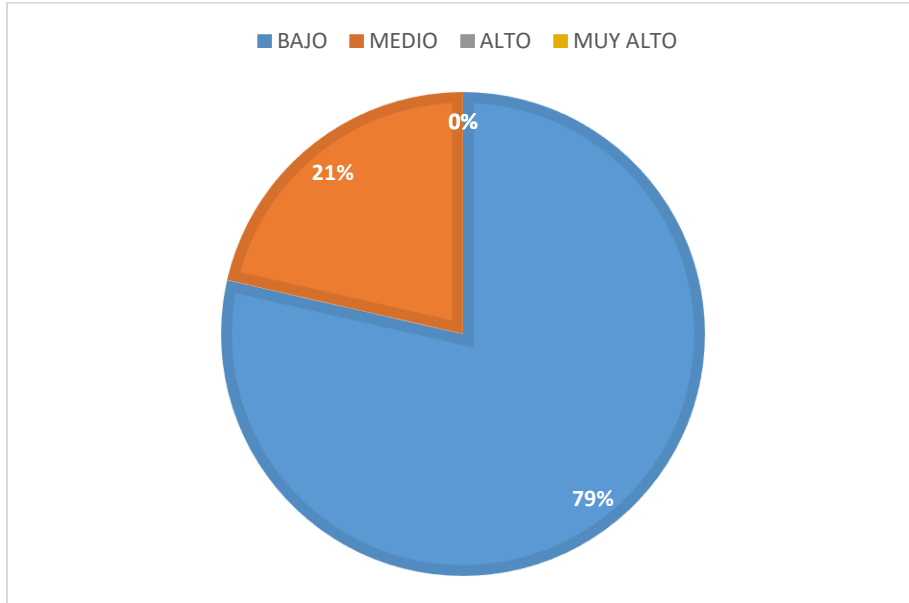


Figura 10. Relaciones sociales en el trabajo

Fuente: elaboración propia

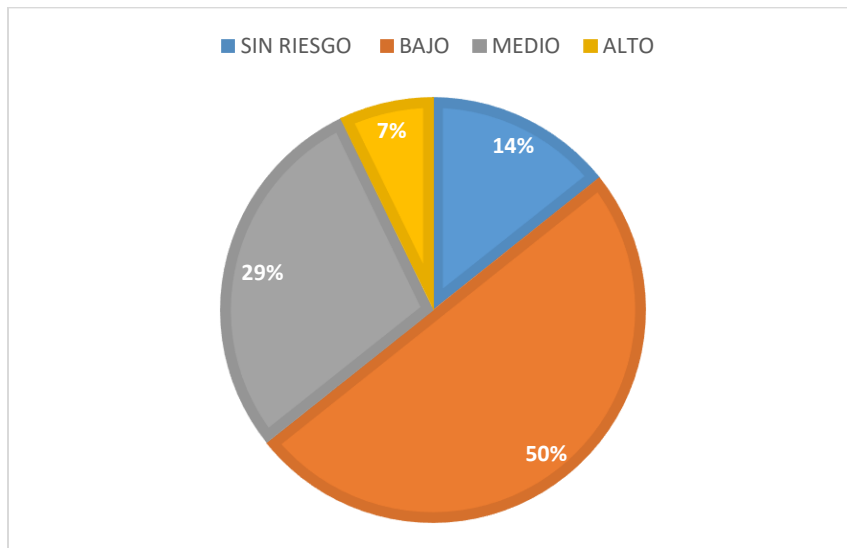


Figura 11. Retroalimentación del desempeño

Fuente: elaboración propia

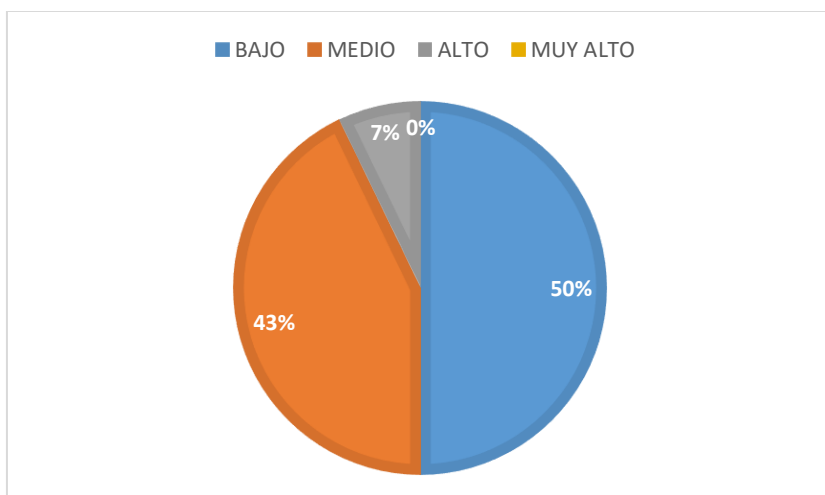


Figura 12. Valor total dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Fuente: elaboración propia

El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo presenta resultados dentro de parámetros bajo y medio, lo cual indica que dentro del grupo de trabajo existe cohesión de grupo y un trabajo en equipo que permite el desarrollo armónico del clima y ambiente laboral. En la dimensión evaluada, cuyo nombre es relaciones sociales en el trabajo, es notable una fuerte consistencia en las relaciones interpersonales que va más allá de la relación subordinado y jefe, pues involucra la interacción entre pares.

De acuerdo con los resultados arrojados, se deduce que el 79 % de los trabajadores están en riesgo bajo y el restante 21 % en riesgo medio. Teniendo en cuenta las dimensiones analizadas, se encontró que, en aspectos como el liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, y la retroalimentación del desempeño hay una constante de factores protectores; estos últimos pueden servir de herramienta a la hora de dinamizar al grupo en la búsqueda de soluciones a las situaciones presentadas en su trabajo.

Dominio: control sobre el trabajo

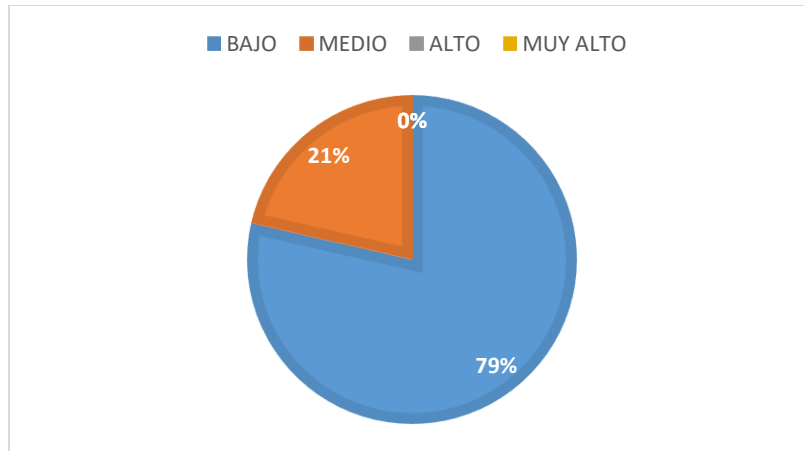


Figura 13. Claridad del rol

Fuente: elaboración propia

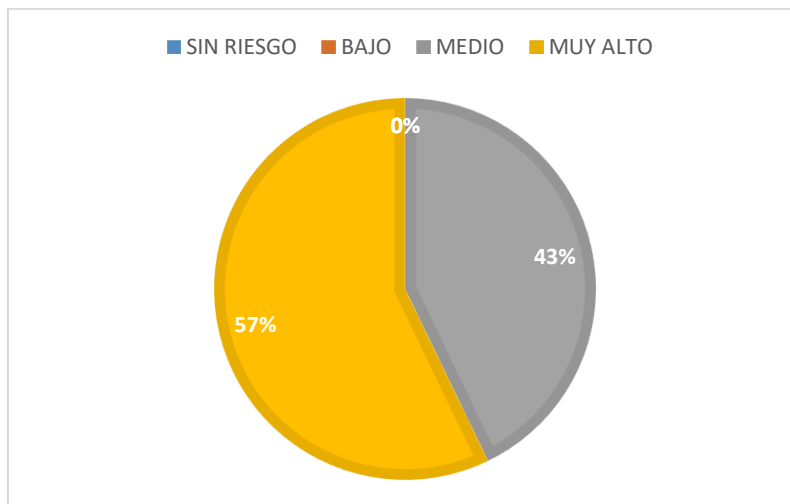


Figura 14. Capacitación

Fuente: elaboración propia

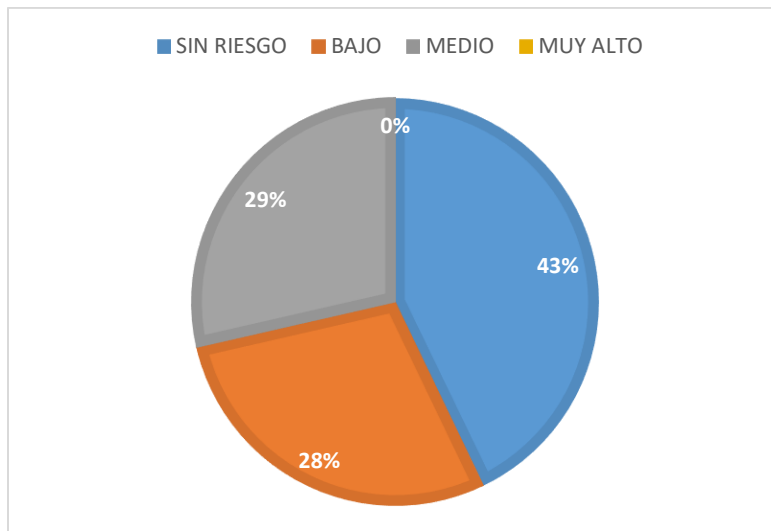


Figura 15. Participación y manejo de cambio

Fuente: elaboración propia

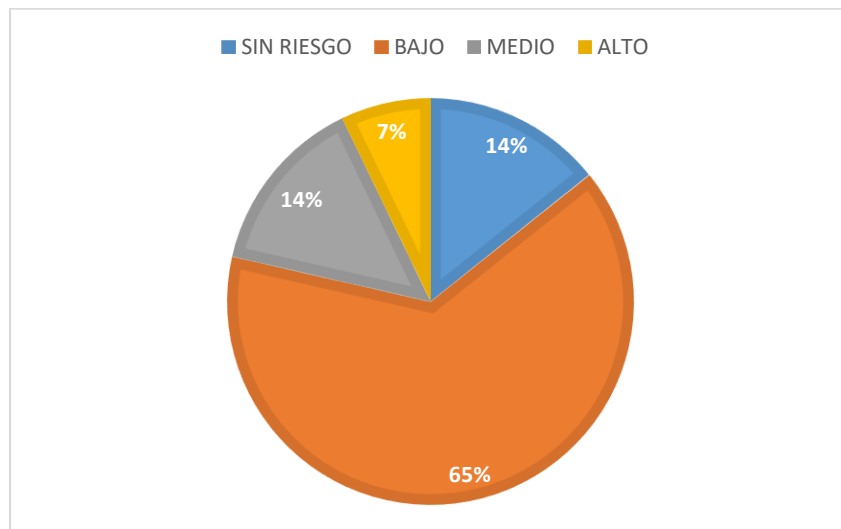


Figura 16. Oportunidades para el uso de habilidades y conocimientos

Fuente: elaboración propia

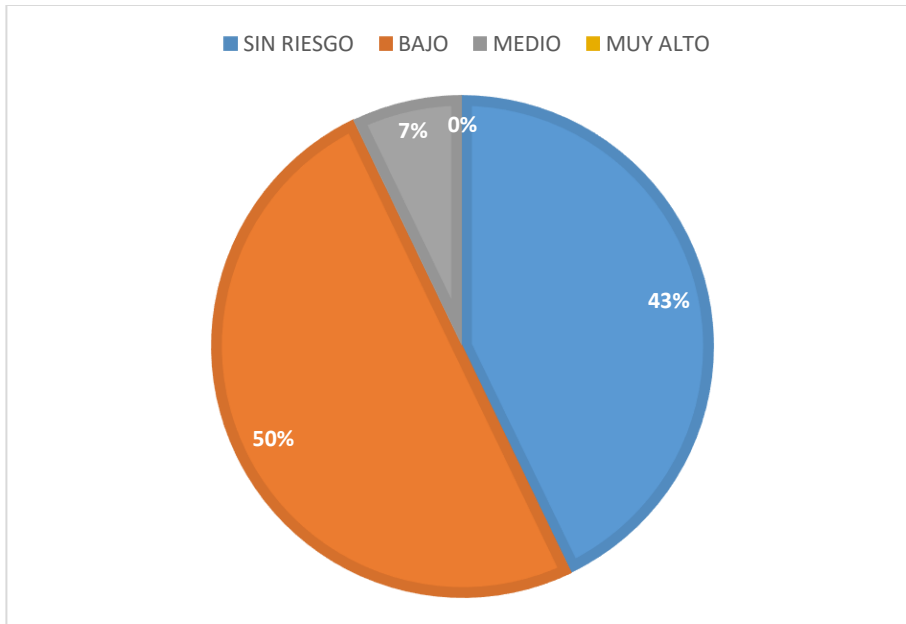


Figura 17. Control y autonomía sobre el trabajo

Fuente: elaboración propia

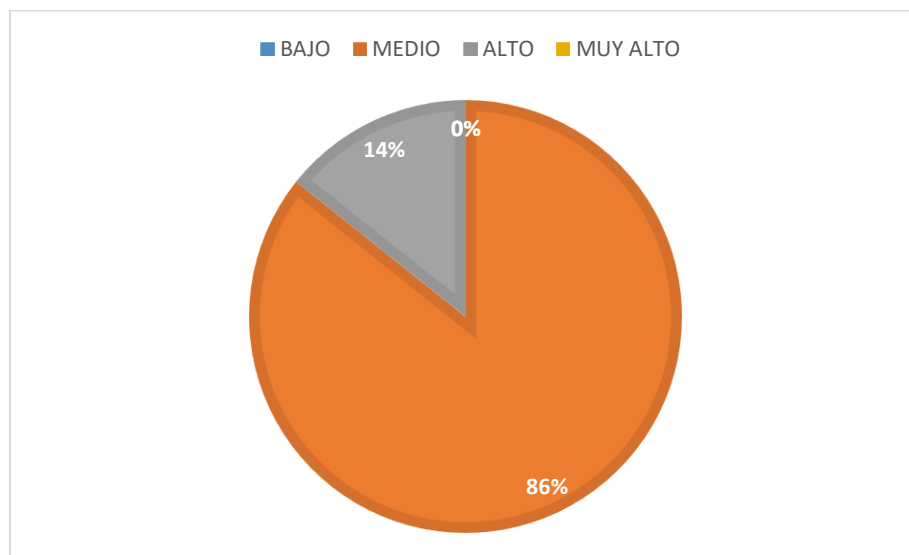


Figura 18. Valor total dominio control sobre el trabajo

Fuente: elaboración propia

Según se muestra en la figura anterior, el 86 % de los trabajadores presenta algún tipo de riesgo medio, mientras que el 14 % tiene riesgo alto. En las empresas es común encontrar que los trabajadores no se adapten de manera fácil o rápida cuando se presenta algún cambio; asimismo,

algunos de ellos, particularmente en esta organización, llevan más de 20 años ejerciendo su cargo, lo que puede influir en ciertas situaciones en términos organizacionales, por ejemplo: i) no logran adaptarse a las dinámicas evolutivas de la empresa, por tanto, en el caso particular de esta población, no procuran cambiar la forma en que se desarrolla el trabajo, lo cual no permite que haya una evolución positiva frente a la labor; ii) por ser una población integrada en su mayoría por adultos mayores, es usual que generen resistencia a los cambios y apego a ciertos hábitos desarrollados en el transcurso de su vida laboral, por ende, los procesos de adaptación al cambio son proporcionalmente significativos y su proyecto de vida ya se encuentra consolidado.

De otro lado, llama la atención que los trabajadores tienen claras las funciones y el desarrollo de su tarea, pero en la dimensión capacitación, el 57 % registra un riesgo muy alto, pues no cuenta con capacitación y preparación para la ejecución de las tareas y, en cambio, han aprendido de forma empírica, lo que permite que existan mayores riesgos en la realización de la tarea y poca profesionalización al momento de llevarla a cabo.

Dominio demandas del trabajo

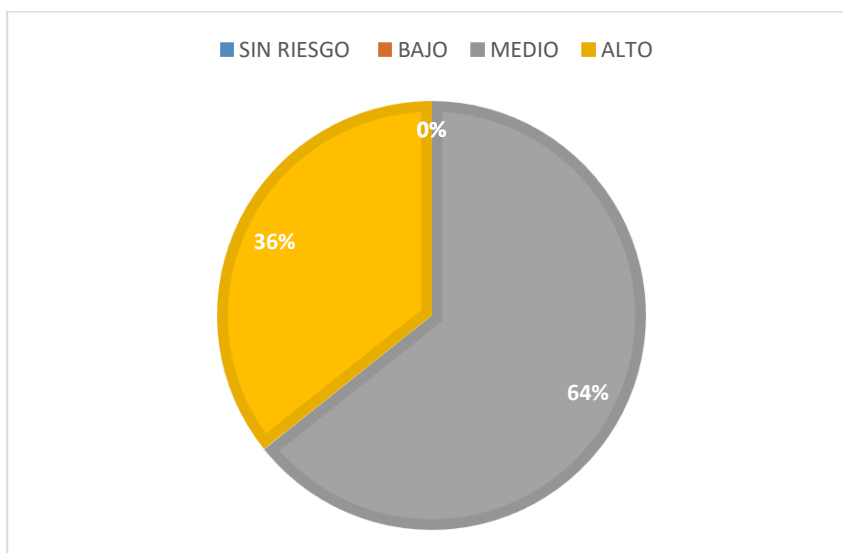


Figura 19. Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Fuente: elaboración propia

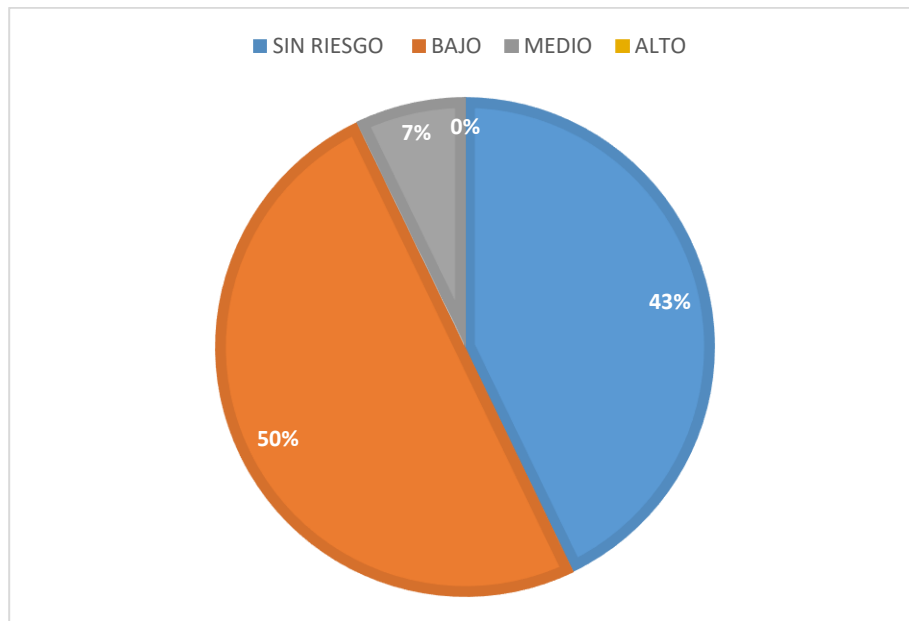


Figura 20. Demandas emocionales

Fuente: elaboración propia

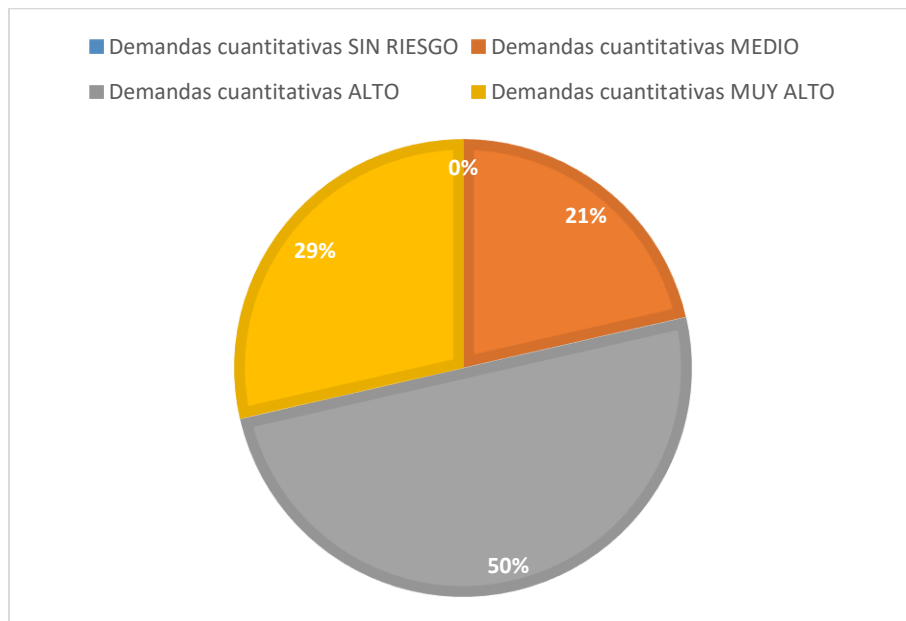


Figura 21. Demandas cuantitativas

Fuente: elaboración propia

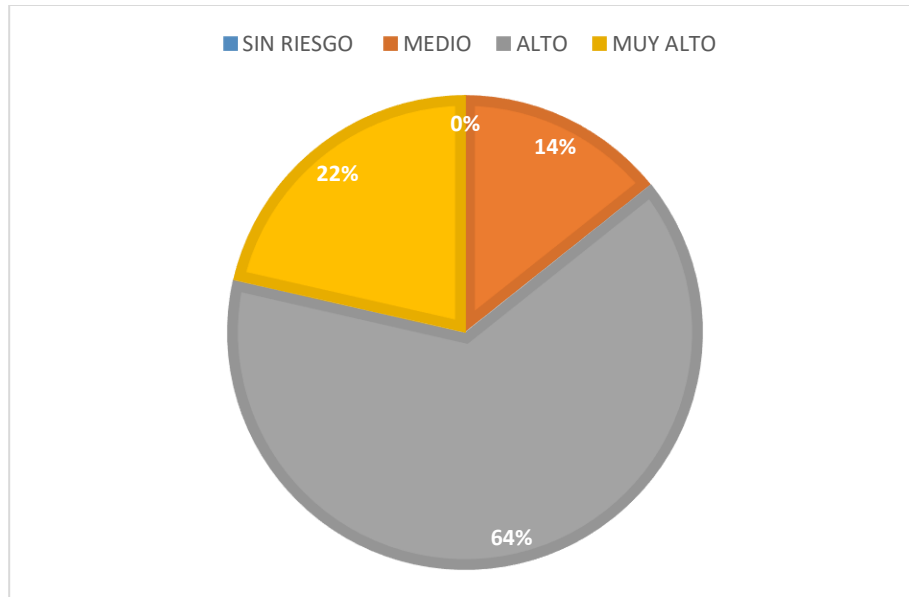


Figura 22. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Fuente: elaboración propia

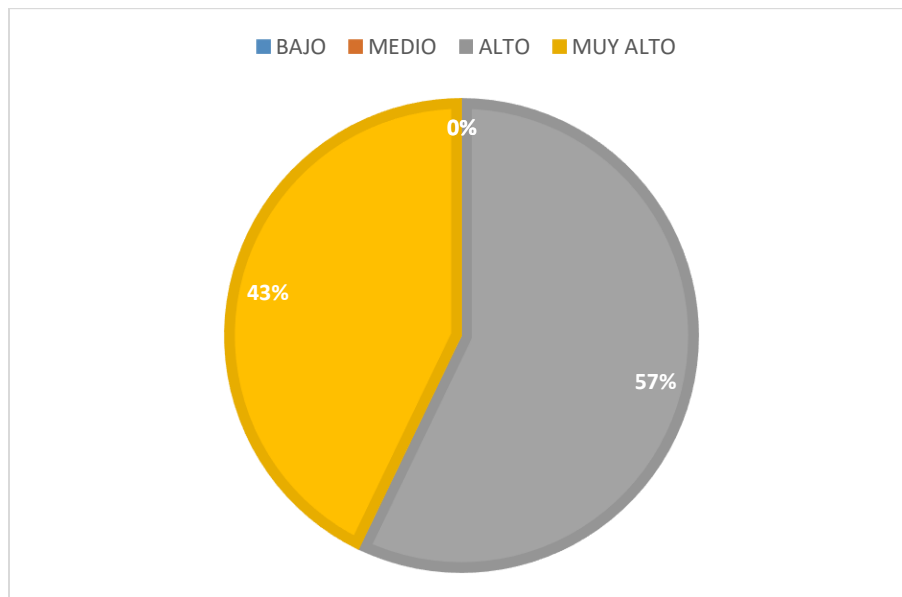


Figura 23. Demandas de carga mental

Fuente: elaboración propia

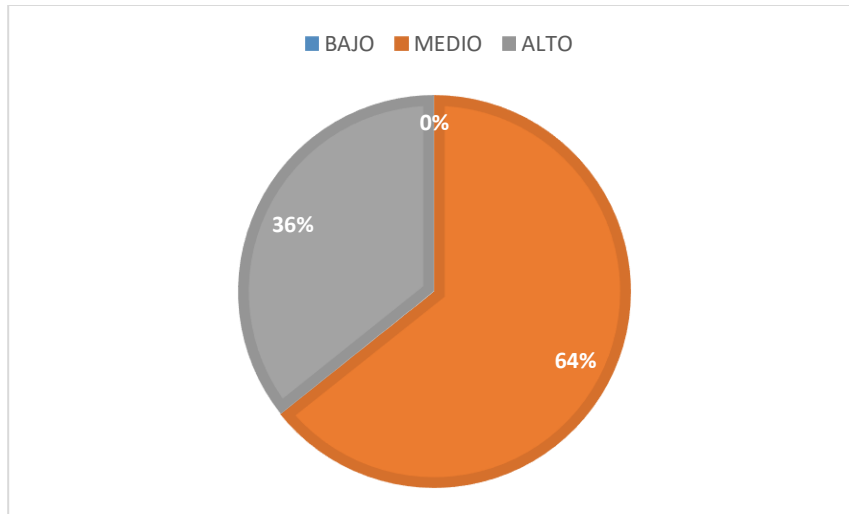


Figura 24. Demandas de la jornada de trabajo

Fuente: elaboración propia

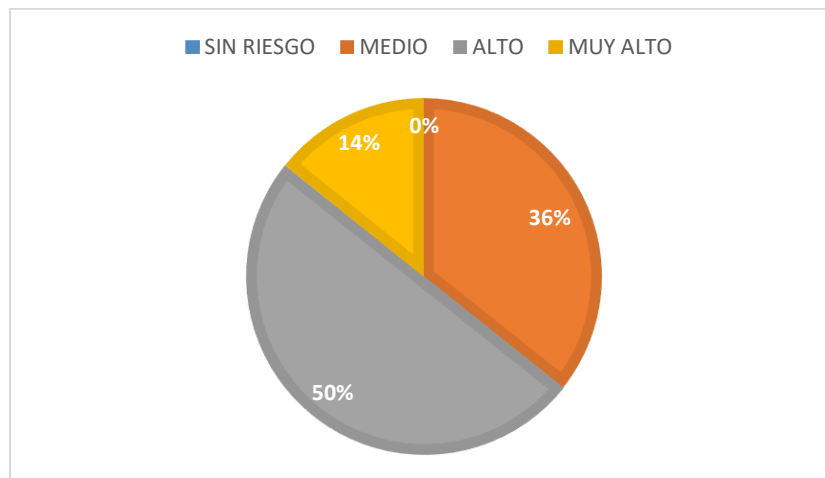


Figura 25. Valor total dominio demandas del trabajo

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con los valores obtenidos, el 64 % de la población tamiza con riesgo alto y muy alto en el dominio de demandas del trabajo; conviene aclarar que las dimensiones que se evalúan acá se vinculan con el esfuerzo físico, mental y emocional que deben realizar los trabajadores. A partir del análisis realizado, y teniendo en cuenta la actividad de la empresa, es posible afirmar que las condiciones de trabajo requieren más de un esfuerzo de índole físico y mental.

Con respecto a las demandas de tipo cuantitativo, es decir, la carga mental y la jornada laboral, la mayoría de los trabajadores presentan sobrecarga de esfuerzo, una situación que los puede estar afectando a nivel laboral. En ese sentido, es clave revisar los valores arrojados en la dimensión de la influencia que tiene el trabajo sobre el entorno extralaboral, en donde los porcentajes obtenidos fluctúan entre 64 % alto, 22 % muy alto y el 14 % medio. Lo anterior permite concluir que las exigencias del trabajo, en cuanto al tiempo y el esfuerzo, están impactando de manera negativa las relaciones familiares, e incluso podría pensarse que son la causa de las problemáticas asociadas al desarrollo de la convivencia en esta población y en su núcleo familiar.

Dominio recompensas

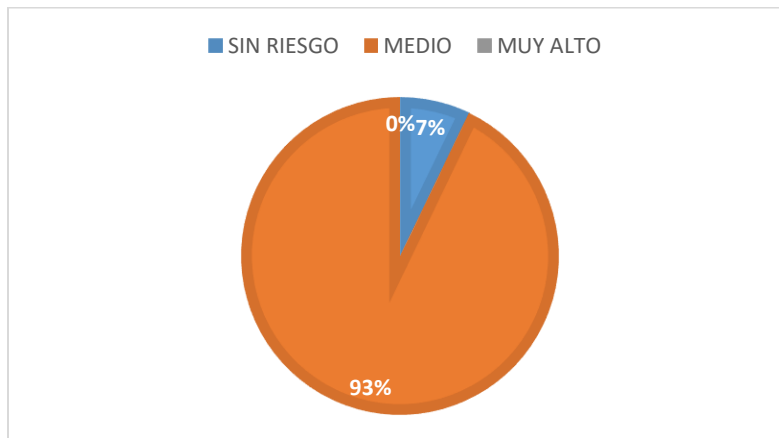


Figura 26. Reconocimiento y compensación

Fuente: elaboración propia

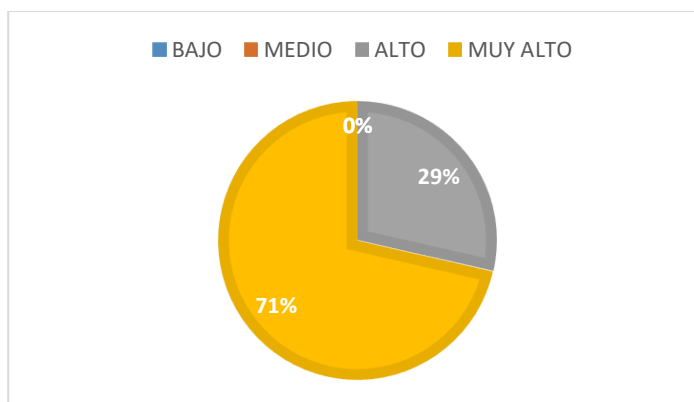


Figura 27. Valor total dominio recompensas

Fuente: elaboración propia

Respecto al dominio de recompensas, se halló que en su primera dimensión frente a si se percibe algún tipo de compensación y reconocimiento por pertenecer a la organización, y realizar trabajo para ella, un 100 % no se encuentra en riesgo, lo que sugiere que los trabajadores sienten agrado por la labor desempeñada. A su vez, en la dimensión de recompensas por el trabajo que se lleva a cabo, el 93 % de los trabajadores está en riesgo medio, es decir, pese a que están de acuerdo con el salario recibido, tienen discordancia con el reconocimiento que reciben frente a la tarea ejecutada. Este hecho se vincula, en gran medida, con la valoración que cada trabajador tiene de su autoestima, lo que se asocia a la vez con el desarrollo de su proyecto de vida, en términos de las aspiraciones de autorrealización que tenían.

Se podría decir, entonces, que el 50 % de la población, con edades entre los 20 y 30 años, no se siente a gusto con la construcción de vida que ha tenido y, por lo tanto, es importante valorar y atender las necesidades psicosociales de cada individuo, con el fin de generar los procesos de motivación intrínseca y extrínseca que se requieren para alcanzar la plenitud y sentirse como individuos realizados en la sociedad.

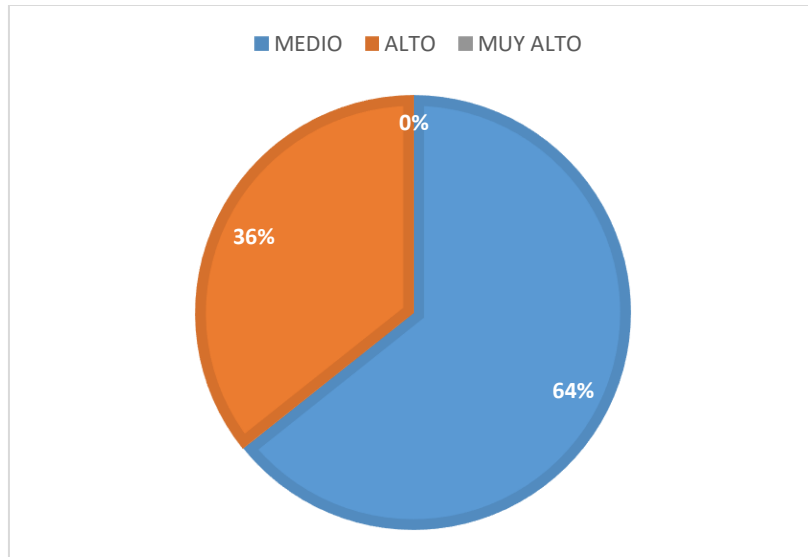


Figura 28. Resultado general factores intralaborales

Fuente: elaboración propia

En la figura anterior se determina que el 64 % de la población se encuentra en riesgo medio y el 36 % restante en riesgo alto. En esa medida, es necesario establecer mecanismos de organización para la estructura empresarial de la actividad económica explotación de la madera, pues dentro de los dominios evaluados se observó que la población permanece en riesgo alto y muy alto, lo cual demuestra una necesidad prioritaria de determinar programas de estímulos e incentivos, así como organización empresarial e intervención psicosocial en el contexto extralaboral. El objetivo de dichos cambios es generar factores protectores individuales, pues hay descontento frente al desarrollo de la vida misma, desde su visión como seres individuales, lo cual se vincula con la baja autoestima y el proyecto vida no realizado.

4.3.4 Análisis de resultados riesgo psicosocial extralaboral

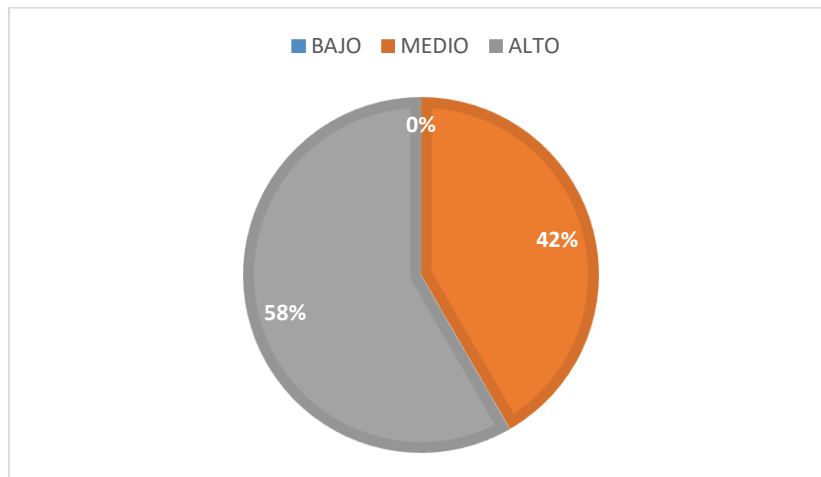


Figura 29. Tiempo fuera del trabajo

Fuente: elaboración propia

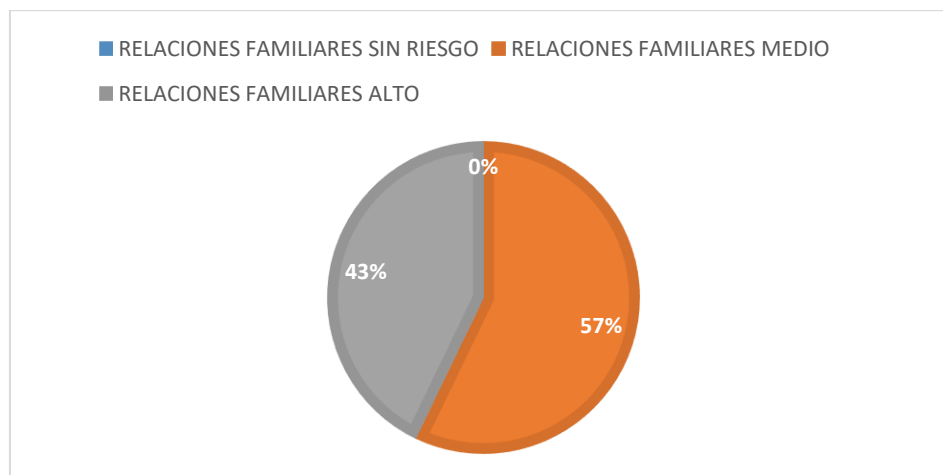


Figura 30. Relaciones familiares

Fuente: elaboración propia

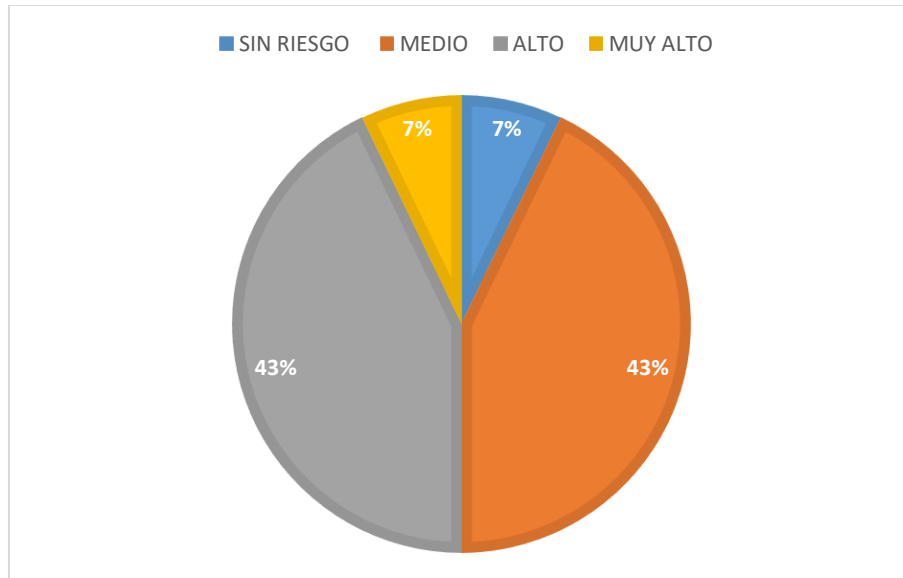


Figura 31. Comunicación y relaciones interpersonales

Fuente: elaboración propia

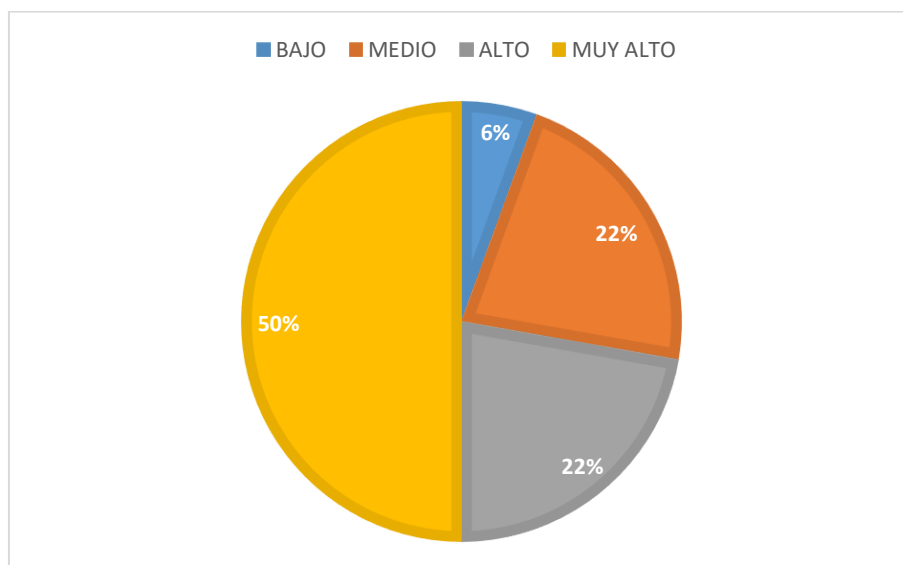


Figura 32. Situación económica y del grupo familiar

Fuente: elaboración propia

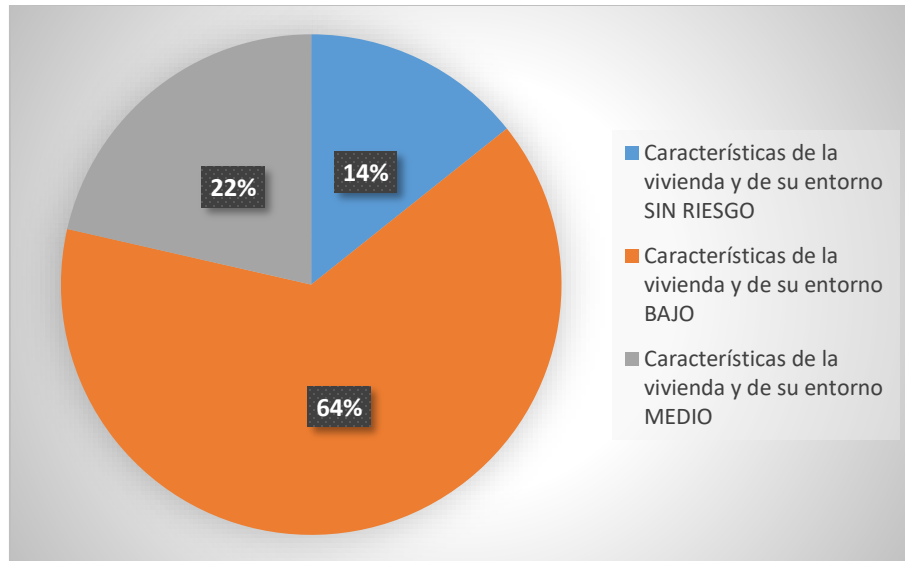


Figura 33. Características de la vivienda y su entorno

Fuente: elaboración propia

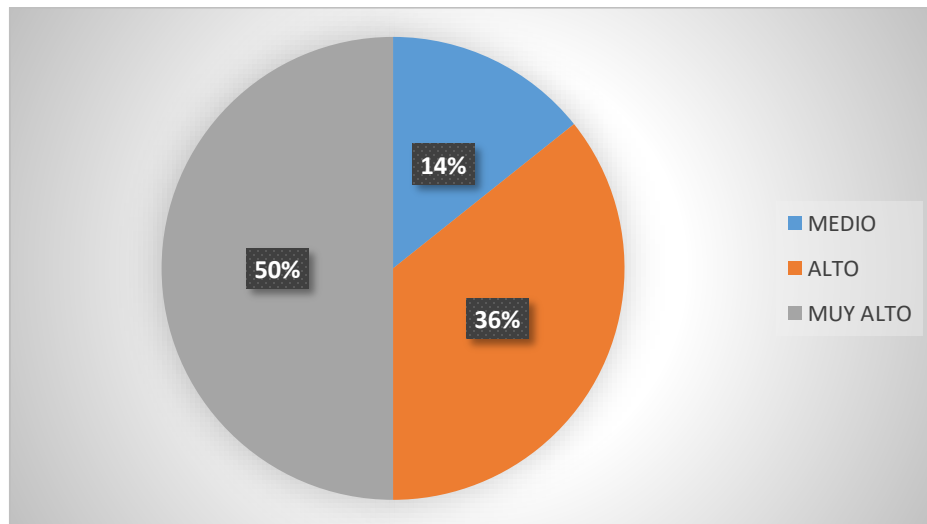


Figura 34. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Fuente: elaboración propia

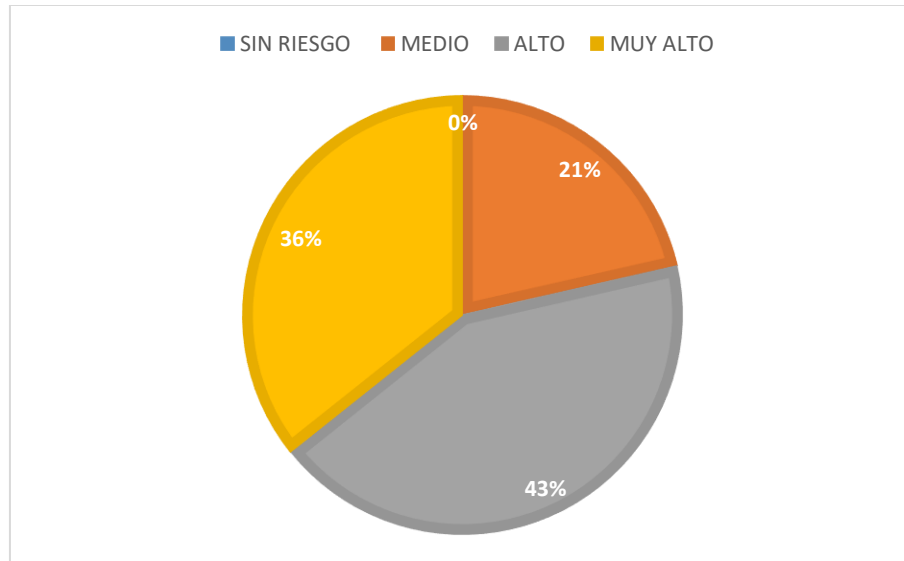


Figura 35. Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

Fuente: elaboración propia

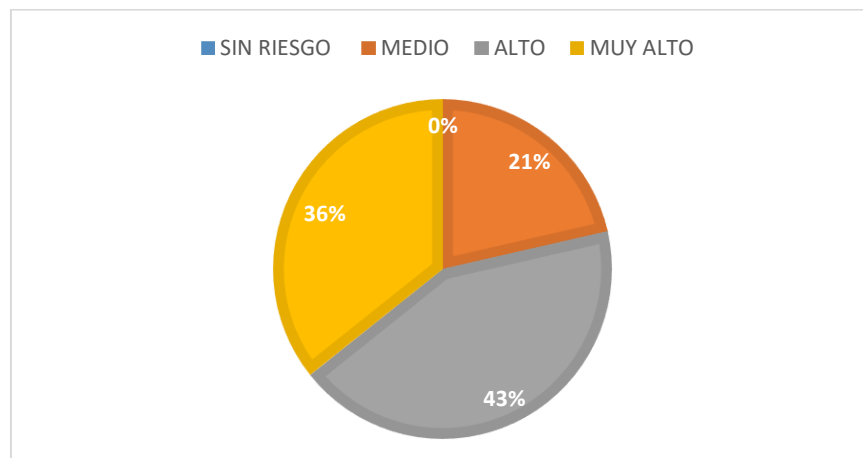


Figura 36. Total factor extralaboral

Fuente: elaboración propia

El análisis de los factores de riesgo extralaborales indica que el 36 % de la población presenta riesgo muy alto, el 43 % riesgo alto y el 21 % riesgo medio, es decir que las condiciones externas pueden afectarlos e incidir en su desempeño laboral y en su comportamiento. Por ese motivo, es pertinente desarrollar una estrategia de intervención psicosocial que se asocie con el bienestar fuera de la empresa. También se considera necesario tener en cuenta que dentro del factor

extralaboral se observan variables como la comunicación y las relaciones interpersonales, y tiempo fuera del trabajo, las cuales podrían incidir en alguna sintomatología de estrés, por lo que deben intervenir con el fin de mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora, y su contexto social y familiar.

4.4 Matriz de Vester: priorización de problemáticas

Priorización de las diferentes problemáticas encontradas para diseñar las estrategias de intervención en búsqueda de soluciones conjuntas entre la comunidad y el Estado, que mejoren las condiciones de vida de la población trabajadora del sector explotación de la madera en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa Boyacá.

En esta última fase se realizó el análisis de la información obtenida, para priorizarla mediante la matriz de Vester, al efectuar una diferenciación por componentes y criterios que permite distinguir los aspectos de mayor impacto y de atención inmediata. A partir de allí se formularon estrategias de intervención que mitigaran las problemáticas de la comunidad y el territorio objeto de la investigación.

Tabla 2. *Matriz de Vester*

| Situación problemática | | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|----|------------|
| El desarrollo de la actividad laboral en la explotación de la madera es un trabajo informal que no cuenta con regularizaciones para el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores y su contexto social. | | | | | | | | |
| Código | Variable | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Influencia |
| P1 | Falta de garantías de seguridad a los trabajadores que ejercen esta labor de manera informal. | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| P2 | Falta de formulación de políticas que regulen esta actividad económica en Colombia. | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 | 7 |
| P3 | El subsector de la madera lo conforman talleres de carácter semiindustrial o artesanal, con menos de cinco empleados, que no cuentan con programas de gestión ambiental adecuados. | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| P4 | Los trabajadores realizan una labor de alto riesgo donde no se cuenta con los elementos de protección adecuados para su desarrollo. | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| P5 | Dentro de la jornada laboral se hace evidente el consumo de alcohol, desde tempranas horas toman lo que se conoce como guarapo. | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 9 |
| P6 | Al final de la jornada, los trabajadores, inducidos por la ingesta de alcohol prematura, terminan el día laboral en las tiendas o las canchas de tejo localizadas en el mismo sector. Lo anterior genera que se incremente la problemática social de consumo de alcohol, y como un efecto rebote, la violencia intrafamiliar y social. | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| | Dependencia | 5 | 8 | 5 | 5 | 10 | 5 | 38 |

Fuente: autor tomado de <http://www.ingenioempresa.wordpress.com/>

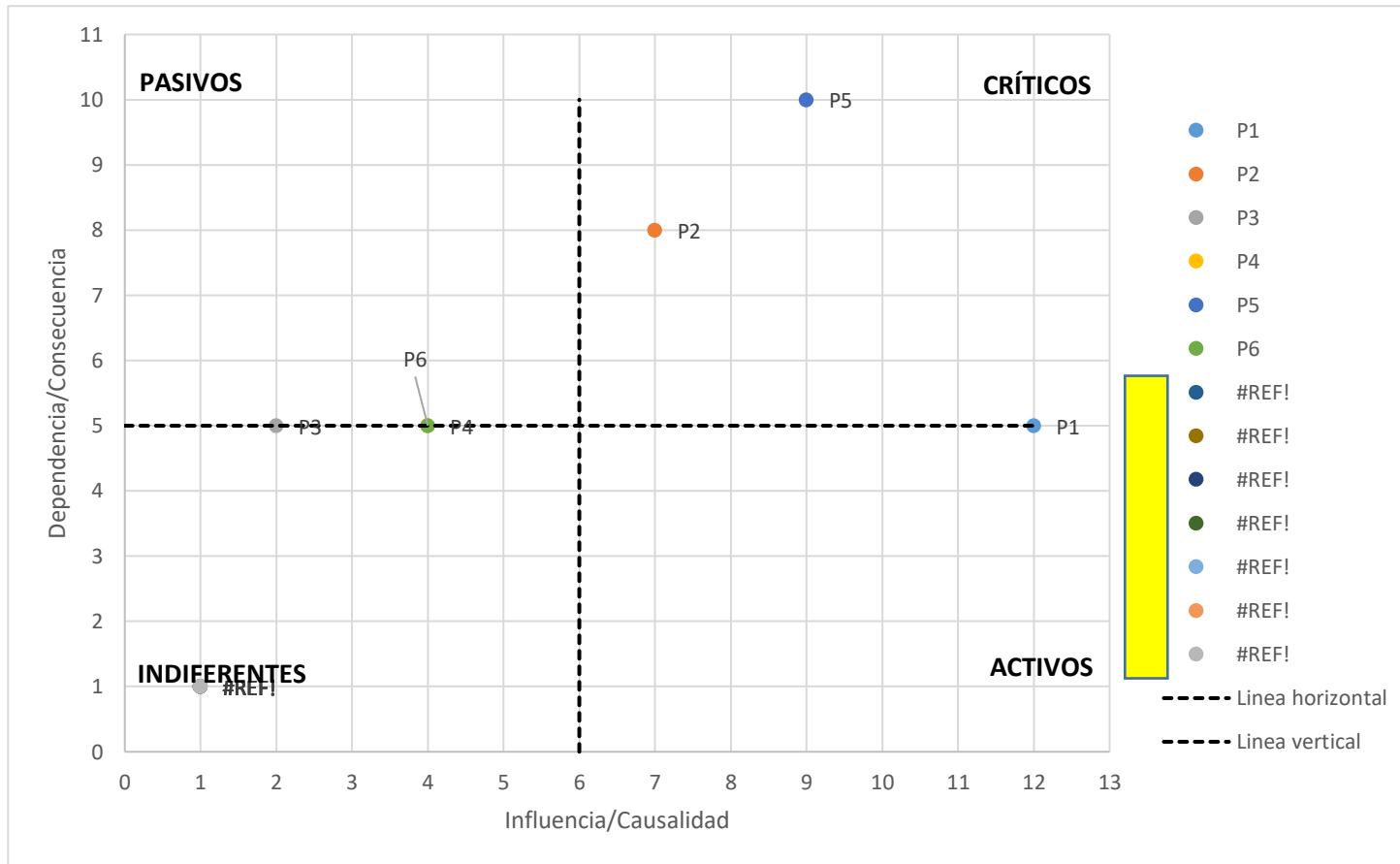


Figura 37. Clasificación

Fuente: autor tomado de <http://www.ingenioempresa.wordpress.com/>

Tabla 3. *Clasificación de los problemas*

| | |
|---|--|
| Críticos P1: falta de garantías de seguridad a los trabajadores que desarrollan esta labor de manera informal. P2: falta formulación de políticas que regulen esta actividad económica en Colombia. P5: dentro de la jornada laboral se hace evidente el consumo de alcohol, desde tempranas horas toman lo que se conoce como guarapo. | Pasivos P4: los trabajadores realizan una labor de alto riesgo donde no se cuenta con los elementos de protección adecuados para su desarrollo. P6: al final de la jornada, los trabajadores, inducidos por la ingesta de alcohol prematura, terminan el día laboral en las tiendas o en las canchas de tejo localizadas en el mismo sector. Lo anterior genera que se incremente la problemática social de consumo de alcohol, y como un efecto rebote, la violencia intrafamiliar y social. |
| Indiferentes | Activos P3: el subsector de la madera está constituido por talleres de carácter semiindustrial o artesanal, con menos de cinco empleados, que no cuentan con programas de gestión ambiental adecuados. |

Fuente: elaboración propia

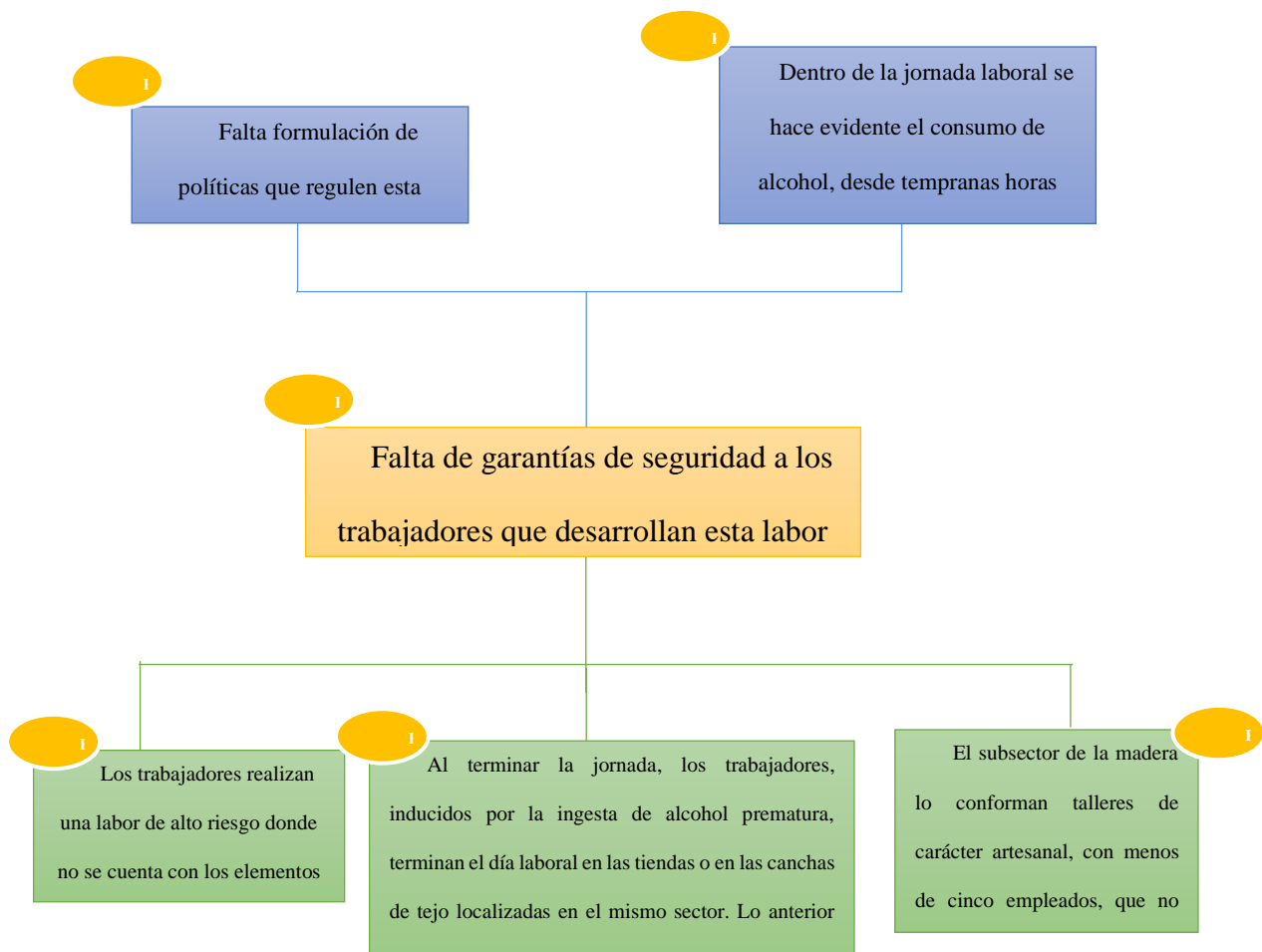


Figura 38. Jerarquización de problemas: de la matriz de Vester al árbol de problemas

Fuente: elaboración propia

Con el análisis realizado por medio de la aplicación de la matriz de Vester, fue posible generar una priorización de las problemáticas establecidas a lo largo de la investigación sobre los factores de riesgo psicosocial de la población trabajadora, perteneciente a la actividad económica explotación de la madera. En consecuencia, se determinó la necesidad imperativa de transformar las condiciones laborales de los trabajadores, con el fin de mejorar su seguridad y salud en el trabajo, mediante criterios de actuación que regulen la actividad, y ayuden a mitigar la

problemática social que se desencadena como producto del consumo de alcohol, entre otras situaciones.

Gracias a esta investigación aplicada se concluye que es necesario el diseño de estrategias de intervención psicosocial en esta población, a través de la intervención de las problemáticas críticas, en pro del mejoramiento de las pasivas y activas, para generar una cadena de soluciones efectivas ante la situación de este grupo de personas. Dichas estrategias desembocarán en la generación de factores protectores psicosociales que mejoran la composición y calidad del trabajo, además, contribuirá a la disminución de factores estresores, con lo que se verá mejorado el estilo de afrontamiento de los trabajadores. Así se podrían evitar los posibles signos y síntomas psicósomáticos que deriven en enfermedades capaces de afectar su salud mental.

Los maestrantes en la Desarrollo Alternativo, sostenible y solidario desarrollamos las competencias a lo largo de la formación académica que nos permite ser agentes activos en la construcción de dichas estrategias, desde el abordaje metodológico de iniciativas productivas económicas que aporten modelos alternativos de desarrollo pensados para cada territorio enmarcadas en criterios de justicia social, sostenibilidad y economía humana.

En síntesis, las herramientas de recolección de la información que fueron utilizadas en la presente investigación permitieron observar las dinámicas laborales y sociales de la población que trabaja en la explotación de la madera de la vereda Santa Teresa, municipio de Tibasosa, Boyacá, para describir fenómenos sociales, tales como sus estructuras sociales y las necesidades de esta población.

Con este estudio se comprendió que la cultura desempeña un papel predominante en el desarrollo de una comunidad, y que se requiere una participación de manera activa por parte del Estado para mejorar las condiciones de vida. A la vez, se demanda la participación de los

protagonistas, en cuanto deben procurar romper los hábitos que les hagan daño –por ejemplo, en esta población está el abuso en el consumo de alcohol–, para que sean ellos mismos los generadores de soluciones o de cambios estructurales.

En este caso, resulta imprescindible una autogestión que posibilite el fortalecimiento comunitario, representado en el ejercicio de un control social y el cuidado de los derechos y deberes que se tienen como individuo perteneciente a un grupo. A ello se vincula el empoderamiento social, en la medida en que se brinden herramientas de actuación, para que existan procesos de aprovechamiento del territorio, con una presencia directa de los integrantes de la comunidad.

Lo anterior tiene como propósito lograr procesos de transformación mediante el compromiso, la acción participación y el respeto por los otros. De ese modo se podría propiciar una evolución positiva y satisfactoria, en cuanto al crecimiento y desarrollo humano, en la que sea posible utilizar los recursos individuales y las capacidades particulares para ponerlas al servicio de la comunidad a la cual pertenecen, pues como lo describieron Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (1986) en su libro *Desarrollo a escala humana*:

Un Desarrollo a Escala Humana, orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exige un nuevo modo de interpretar la realidad. Nos obliga a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional fijando nuestra mirada en el desarrollo de soluciones alternativas incluyentes y sostenibles. (p. 23)

5 Capítulo cinco: estrategia de intervención

6 Conclusiones

Al realizar la observación de los procesos sociales, resulta más efectiva la utilización de instrumentos cualitativos para describir fenómenos sociales, tales como las estructuras sociales, la acción del Estado, la identificación cultural, la autoestima, el humor social, la solidaridad, entre otros.

De acuerdo con el análisis realizado, se debe procurar el empoderamiento social, en un escenario donde se brinden herramientas de actuación, pero en el que al final del ejercicio sea la comunidad quien determine su actuar, mediante un proceso de autogestión y con una participación directa de los integrantes de la comunidad. Así se activarían los procesos de transformación por medio del compromiso, la acción participación y el respeto por los otros, hasta que se genere una evolución positiva y satisfactoria, en términos del crecimiento y el desarrollo humano. Sin duda, lo ideal es que las capacidades individuales estén al servicio de la comunidad a la cual se pertenece.

También es necesario fortalecer los procesos sociales, a través del empoderamiento de los individuos, para que refuercen sus capacidades y contribuyan al progreso de su comunidad, como lo definió Montero (2004): “Los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica” (p. 7), con lo que logran la transformación de su entorno, según sus necesidades y aspiraciones, mientras al mismo tiempo se transforman a sí mismos.

Por otro lado, la aplicación de instrumentos como la observación y la cartografía social permitió realizar una aproximación a estos objetivos, pues estos admiten el acercamiento a la

realidad de las comunidades, a través de un proceso de construcción y de significación del conocimiento que se tiene sobre la propia realidad y la forma en que actúan algunos fenómenos frente a lo que esta última implica. La utilización de instrumentos de investigación, como la construcción de mapas simbólicos, ayudó a recrear y a analizar las problemáticas presentes en las comunidades, desde la experiencia de cada individuo. Sin embargo, al iniciar el ejercicio de cartografía lo más difícil en esta comunidad fue lograr la participación de los individuos, dado que cada uno tiene intereses particulares que no les permiten pensar como grupo.

Además, con la investigación se hizo un reconocimiento a una parte de una población que requiere la atención del Estado, del sector privado, y por qué no, de ellos mismos, para transformar sus realidades y reconocer, desde una reflexión crítica, las necesidades latentes en su medio de accionar, la deficiencia de las regulaciones del Estado, la falta de elaboración de proyectos de vida saludables y el control de las problemáticas sociales como efecto de las anteriores causas.

Frente a las situaciones encontradas, llama la atención que en los habitantes de la vereda Santa Teresa se dibuja una construcción del territorio de una forma pasiva, en donde los individuos (agentes locales) tienen comportamientos casi de resignación, inducidos por la estructura vivencial de su realidad –acorde con las expectativas externas–, por lo que no actúan, no se empoderan ni desarrollan las acciones para su propio beneficio.

Las personas que trabajan dentro del sector de la madera desarrollan esta labor por falta de oportunidades, por el conformismo o simplemente por la tradición familiar de más de 40 años, lo que sugiere que para ellos las condiciones de desarrollo de su territorio están dadas de esa forma, y no se preocupan por cambiarlas.

Finalmente, se concluye que el apoyo a comunidades que ejercen labores invisibles para el Estado es un pilar fundamental del desarrollo sostenible; pues al formular rutas de acción y el acompañamiento para lograrlo, se logra la cohesión de grupos, pero, sobre todo, la conciencia de la necesidad del cambio desde y hacia las comunidades.

Esta investigación es valiosa en cuanto amplía las brechas que aún existen en torno a la política de trabajo decente y la realidad de las poblaciones, al mostrar las problemáticas que se presentan alrededor del trabajo informal, y con mayor preocupación, las consecuencias que surgen por la falta de control en torno a esta actividad económica.

Conviene recordar que la OMS define la salud como el bienestar físico, psicológico y emocional de los trabajadores. El desarrollo de la estrategia de intervención psicosocial aquí descrita precisamente ayudará a disminuir los riesgos psicosociales que afecten a la población, y en particular, se busca la generación de factores psicosociales protectores que minimicen el riesgo de afectación de la salud mental de estos trabajadores.

7 Estrategia de intervención: fortalecimiento de factores psicosociales protectores a los trabajadores de la actividad económica explotación de la madera, en la vereda de Santa Teresa, municipio de Tibasosa, Boyacá

Fortalecer los mecanismos de cuidado del trabajador, enfocados en desarrollar los objetivos plasmados en la política para el trabajo decente, del departamento de Boyacá, es esencial, especialmente el que se refiere a los objetivos uno y dos: “Promover las condiciones propicias para la creación de empleos decentes y Promover la extensión de la protección y la seguridad social” (Gobernación de Boyacá, 2017, párr. 2)

La presente estrategia de intervención se basa en desarrollar herramientas de apoyo a la comunidad de trabajadores de la actividad económica explotación de la madera, con el fin de

fortalecer los factores protectores psicosociales que comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a su labor, y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador. Estos factores, en una interrelación dinámica, y gracias a percepciones y experiencias, influyen en la salud y en el desempeño de las personas. A su vez, la idea es contribuir a la disminución la generación de factores estresores que puedan derivar en daños a la salud mental de esta población.

El alcance de la estrategia de intervención se enfoca en ampliar las capacidades y la participación de los trabajadores en el mejoramiento de sus condiciones laborales, por medio de los siguientes recursos: los principios de optimización de las exigencias; el aumento de los controles en el desarrollo de la labor; y la ampliación de las capacidades individuales con formación y capacitación. Se potencializarán, entonces, sus habilidades, con lo que se lograría enaltecer su desarrollo personal y satisfacer sus necesidades; gracias a ello también se podría propiciar una necesidad intrínseca en cada individuo de esta población en torno a la ruptura de hábitos nocivos, pues se generarían estructuras cognitivas con las nuevas experiencias y aprendizajes, y a partir de allí sería posible contribuir al bienestar y a la calidad de vida.



Figura 39. Esquema generación de factores protectores psicosociales

Fuente: elaboración propia

Para desarrollar esta estrategia de intervención, se tuvieron en cuenta tres dimensiones, en pro de brindarle a esta comunidad herramientas y factores protectores que generen espacios de sana convivencia e integración entre los trabajadores. La primera dimensión es la individual, esta aborda el trabajo emocional, definido como “el autocontrol de las emociones positivas y negativas”, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, en el desempeño de su puesto de trabajo, y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de propósitos organizacionales (Martínez, 2001).

La segunda dimensión es la intralaboral, allí se busca crear soluciones realistas para los problemas identificados dentro de la actividad económica explotación de la madera, por medio de la implementación sistemática de medidas de mejoramiento en los procesos propios de labor, y con la disminución de la informalidad y la ampliación la cobertura en materia de salud y seguridad en el trabajo; de ese modo, se le apuntaría al cumplimiento de los objetivos de la Política Nacional de Trabajo Decente, aplicada en el departamento.

Por último, la tercera dimensión trata aspectos a nivel extralaboral, específicamente el contexto social y familiar, puesto que su importancia radica en considerar el conflicto entre trabajo y familia como un riesgo psicosocial laboral relevante, y con repercusiones hacia ambos ámbitos, pues estos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona y se relacionan con el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ellos tiene un valor crítico central en la respuesta del trabajador frente a sus desafíos cotidianos.

Cada una de las dimensiones, desde su especificidad, aporta valiosos elementos a los trabajadores para disminuir los factores de riesgo psicosociales que puedan estar afectando su

salud mental y su seguridad en el trabajo. Adicionalmente, funcionan como un medio para establecer factores protectores en el orden intralaboral, extralaboral e individual, en aras de mejorar las condiciones laborales y sociales en las que se desenvuelve esta comunidad; asimismo, se fortalecería la cadena de valor de esta actividad laboral, al desarrollar un modelo sostenible que sirva de punto de partida y ejemplo para el mejoramiento del trabajo precario que se desarrolla en diferentes sectores de la economía colombiana.

Tabla 4. Metodología

| Se realizarán actividades encaminadas al abordaje de las tres dimensiones propuestas en la presente estrategia de la intervención entre las cuales podemos enumerar: | | |
|--|-----------------------------|--|
| Dimensión | Área de intervención | Actividad |
| Individual | Proyecto de vida | Aplicación de terapia cognitivo-conductual. Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés. Estilos de vida saludable. |
| | Reconocimiento de emociones | Técnicas de relajación. Técnicas de meditación para reducir estrés ansiedad tensión. <i>Biofeedback</i> . |
| | Trabajo bajo presión | Entrenamiento en control del tiempo y negociación. Existencia en la organización de programas de atención al empleado. |
| Intralaboral | Estructura organizacional | Formación de una agremiación de madereros que permita la regulación de las formas de contratación y normalice el derecho a las prestaciones sociales. |
| | Jornada laboral | Promoción de comunicación adecuada. Diseño del trabajo. Identificación y evaluación de los riesgos presentes en el trabajo para controlarlos. |
| | Estilos de dirección | Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores. Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol. |

| | | |
|---------------------|---------------------------|---|
| | Carga mental | Programas de educación y entrenamiento en la labor. Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo. |
| Extralaboral | Redes de apoyo familiares | Desarrollar habilidades para mantener un adecuado y suficiente diálogo con el contexto social y familiar. Participación de las familias en actividades recreativas con los trabajadores, que favorezcan las relaciones familiares. |
| | Redes de apoyo social | Fomento del apoyo social entre el grupo de trabajo que contribuya a aliviar el estrés. Entrenamiento emocional al personal en reconocimiento de sus propias emociones, empatía y habilidades de comunicación. |

Fuente: elaboración propia

8 Anexos

Diagnóstico situacional de las condiciones de vida de la población trabajadora del sector de explotación de la madera en la vereda Santa Teresa, Tibasosa, Boyacá.

Objetivo: realizar un diagnóstico situacional sobre las condiciones de vida de la población trabajadora en el proceso de explotación de la madera, en la vereda Santa Teresa del municipio de Tibasosa, Boyacá, para evaluar la incidencia y el impacto que generan a nivel social, económico y ambiental en estas personas.

Anexo 1. Guía de observación

Fecha de observación:

I. Descripción general

La población estudiada en el presente proyecto de investigación aplicada son las familias dedicadas a la actividad de explotación de la madera en la vereda Santa Vereda de Tibasosa, Boyacá, de estrato uno y dos, e integradas por hijos y padres, principalmente dedicados, en línea de ascendencia, a la misma labor. Este estudio apunta a la identificación de los factores de riesgo psicosociales para posteriormente, y con base en los resultados, hacer una estrategia de intervención enfocada en mejorar

las condiciones de vida de los trabajadores de esta actividad económica, así como en la disminución de problemáticas sociales y el mejoramiento de las relaciones en su contexto territorial.

II. Información sociodemográfica

| 1. Tiempo de habitante de la vereda Santa Teresa | | 2. Distribución por rango de edad | |
|---|--|-----------------------------------|--|
| Menores de 20 años | | Menores de 20 años | |
| De 21 a 30 años | | De 21 a 30 años | |
| De 31 a 40 años | | De 31 a 40 años | |
| De 41 a 50 años | | De 41 a 50 años | |
| Más de 50 años | | Más de 50 años | |
| 3. Antigüedad en el sector económico de la madera | | 4. Grado de escolaridad | |
| Menos de un año | | Primaria incompleta | |
| Entre uno y cinco años | | Bachillerato incompleto | |
| Entre seis y diez años | | Bachillerato completo | |
| Más de diez años | | Técnico o tecnológico incompleto | |
| | | Técnico o tecnológico completo | |
| | | Profesional incompleto | |
| 5. Estado civil | | 6. Número de personas a cargo | |
| Casado(a) | | Ninguna | |
| Soltero/a | | Entre una y dos | |
| Unión libre | | Entre tres y cuatro | |
| Separado(a) | | Entre cinco y seis | |
| | | Más de siete | |
| 7. Estratificación económica | | 8. Tipo de vivienda | |
| Estrato 1 | | Propia | |
| Estrato 2 | | En arriendo | |
| Estrato 3 | | Familiar | |
| Estrato 5 | | | |

III. Componentes de observación

1. Factor empresarial (condiciones laborales)

| Descripción | Sí | No | Observaciones |
|--|----|----|---------------|
| ¿Cuenta con condiciones salariales adecuadas sobre las tareas o actividades que se deben hacer en el área? | | | |
| ¿Tienen algunas desventajas en cuanto a sus condiciones laborales? | | | |
| ¿Considera que en el sector económico de la madera existen carencias para los trabajadores? | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| ¿Considera que su trabajo permite la motivación de las personas que lo realizan? | | | |
| ¿Le agrada trabajar en esta actividad? ¿Qué significa para ustedes trabajar en esta actividad económica? | | | |
| ¿Existen actividades que consideren agradables dentro de su trabajo? ¿Qué es lo mejor por hacer en el trabajo que ustedes hacen? | | | |
| ¿Cuentan con reconocimientos por parte de su empleador por el trabajo que realizan? | | | |
| ¿Reciben beneficios los trabajadores en esta actividad económica?, ¿cuáles? | | | |

2. Factor salud y seguridad en el trabajo

| Descripción | Sí | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| ¿Cómo considera el trabajo que realiza? | | | |
| ¿Cuáles son las principales dificultades que se presentan en el desarrollo de su trabajo? | | | |
| ¿Cuentan con las medidas de seguridad y protección para el desarrollo de su labor? | | | |
| ¿Existen controles para el desarrollo de las actividades laborales y minimización de los riesgos? | | | |

3. Factor educativo-formativo

| Descripción | Sí | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| ¿Recibe capacitación y formación para el desarrollo de sus actividades laborales? | | | |
| ¿Existe posibilidad de educación y progreso dentro de su trabajo? | | | |
| ¿Cuenta con los recursos para acceder a la educación? | | | |

4. Factor ambiental

| Descripción | Sí | No | Observaciones |
|-------------|----|----|---------------|
|-------------|----|----|---------------|

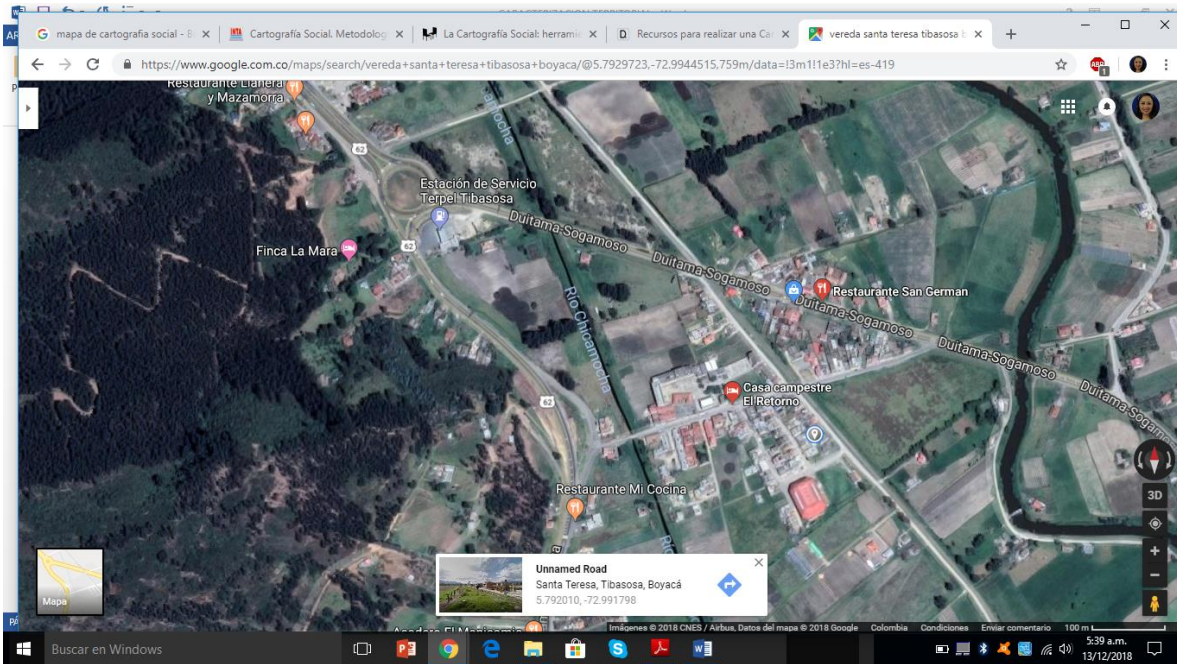
| | | | |
|--|--|--|--|
| ¿Considera que está expuesto a contaminación en el trabajo que realiza? | | | |
| ¿Considera que la explotación de la madera ocasiona problemas ambientales? | | | |
| ¿Qué efectos nocivos para la salud puede tener el trabajo en los aserríos? | | | |

5. Factor social-familiar

| Descripción | Sí | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| ¿Fuera del trabajo tiene tiempo suficiente para descansar? | | | |
| ¿Realiza alguna actividad recreativa o de relajación? | | | |
| ¿Tiene buena comunicación con las personas cercanas a su entorno? | | | |
| ¿Cuenta con el apoyo de su familia cuando tiene problemas? | | | |
| ¿Qué actividades realiza después de terminada la jornada de trabajo? | | | |
| ¿El dinero que ganan en su hogar alcanza para cubrir los gastos básicos? | | | |
| ¿En la zona donde vive qué tipo de problemáticas se presentan? | | | |
| ¿Cerca de su vivienda las vías están en buenas condiciones de acceso? | | | |
| ¿Las condiciones de su vivienda son buenas, cuenta con acceso a los servicios de agua, gas y luz? | | | |

Fuente: elaboración propia

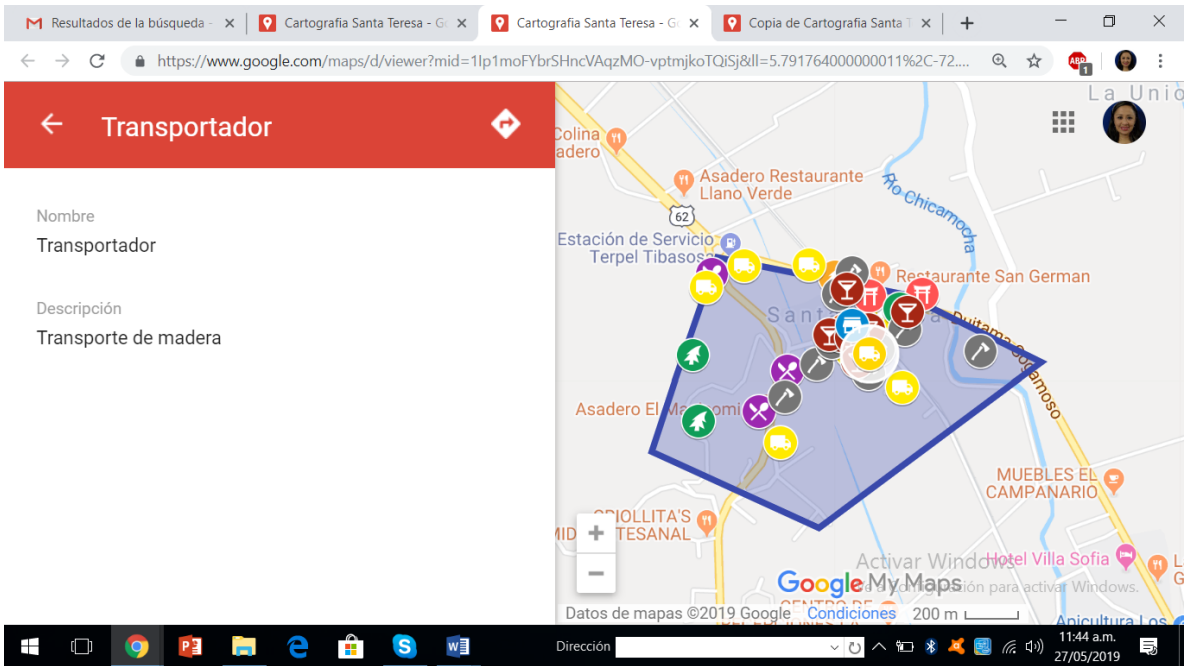
Anexo 2. Mapa cartográfico



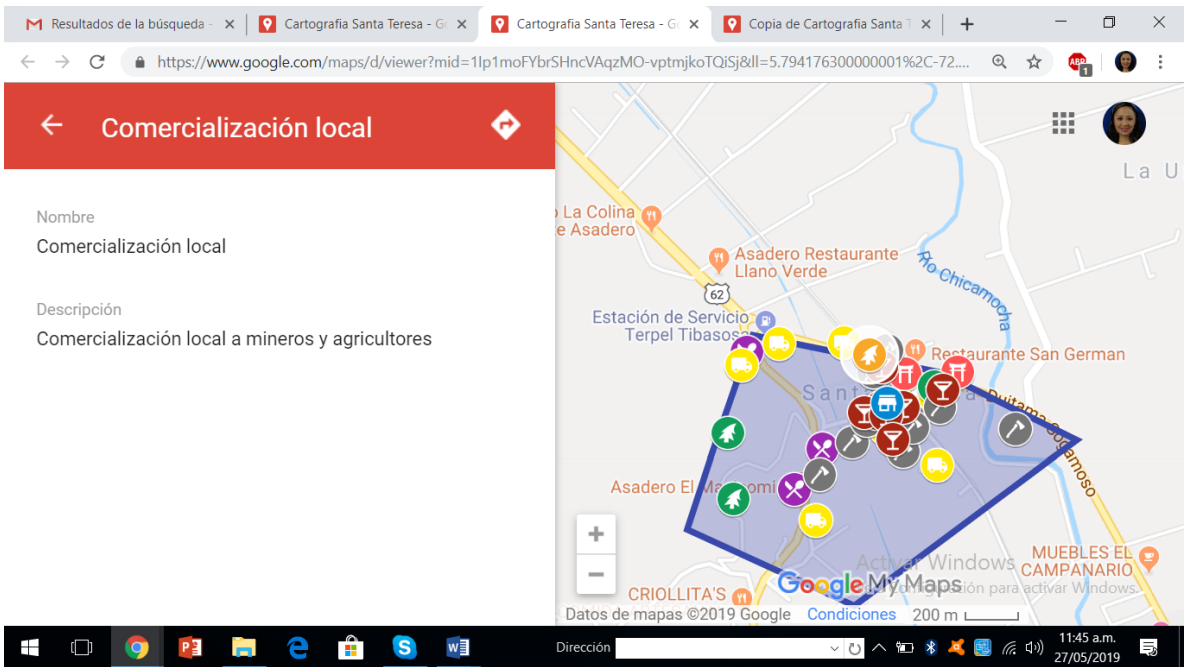
Fuente: <https://www.google.com/maps/@5.7929723,-72.9944515,544m/data=!3m1!1e3>



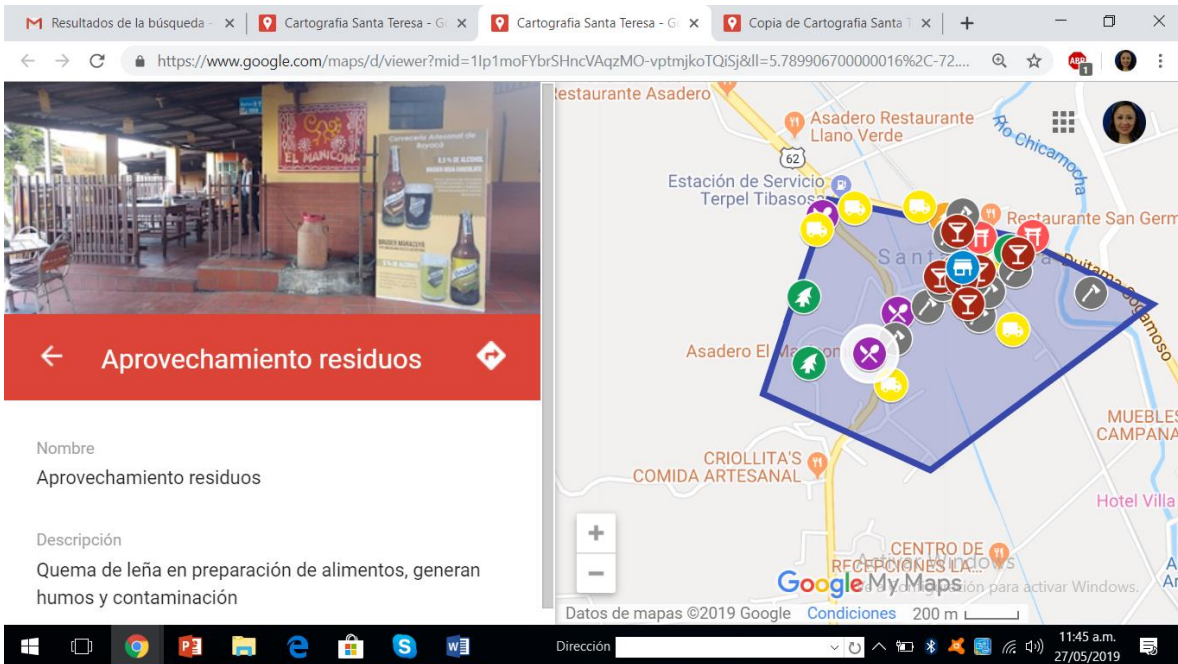
Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



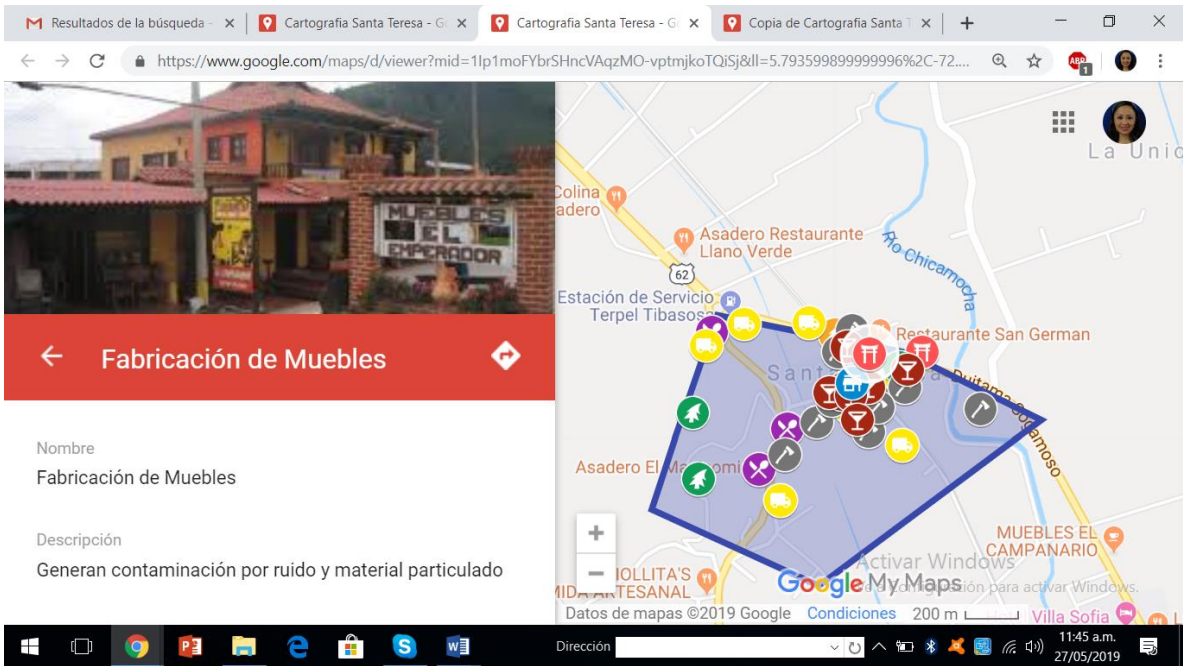
Fuente: elaboración propia



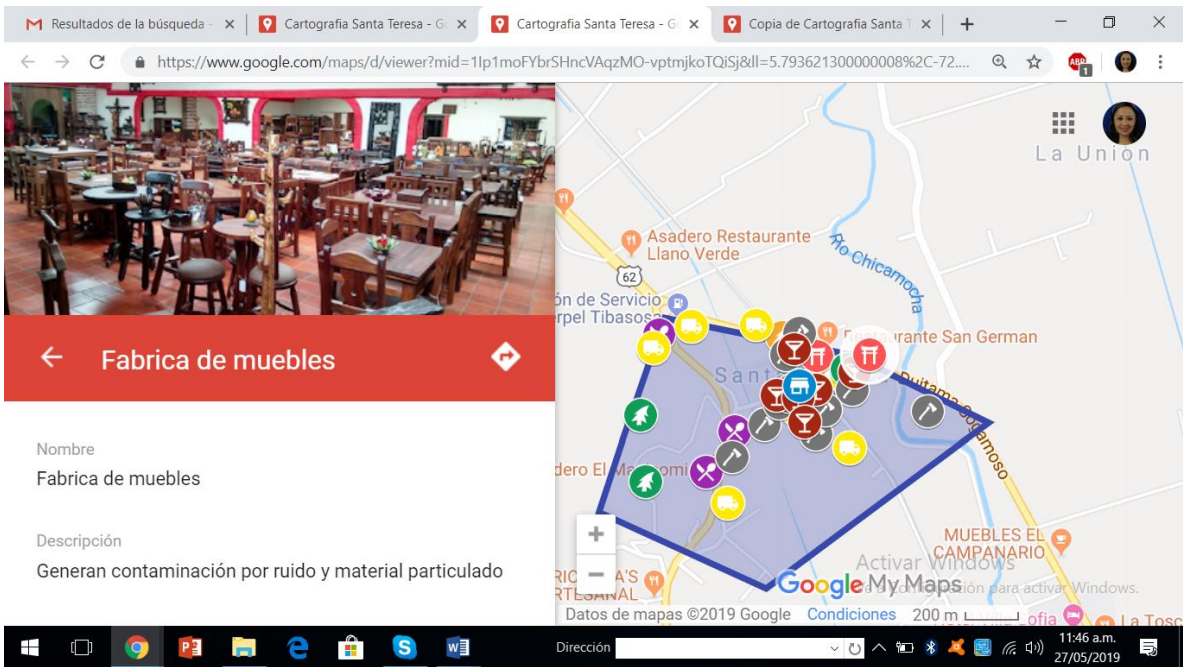
Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



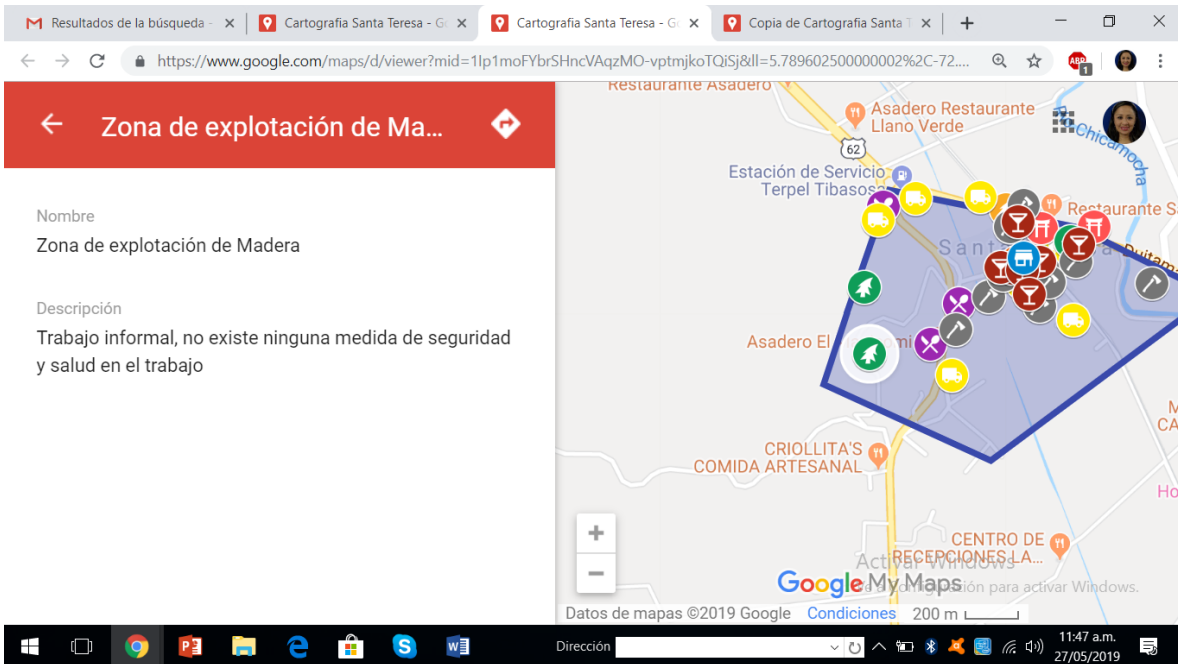
Fuente: elaboración propia



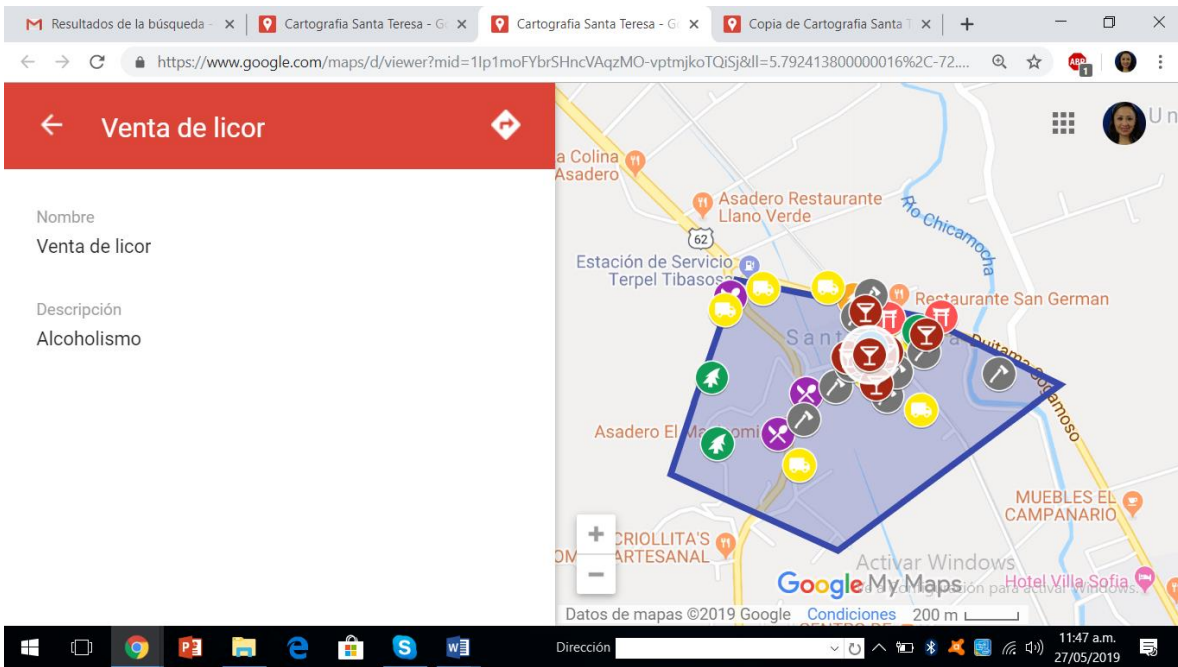
Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



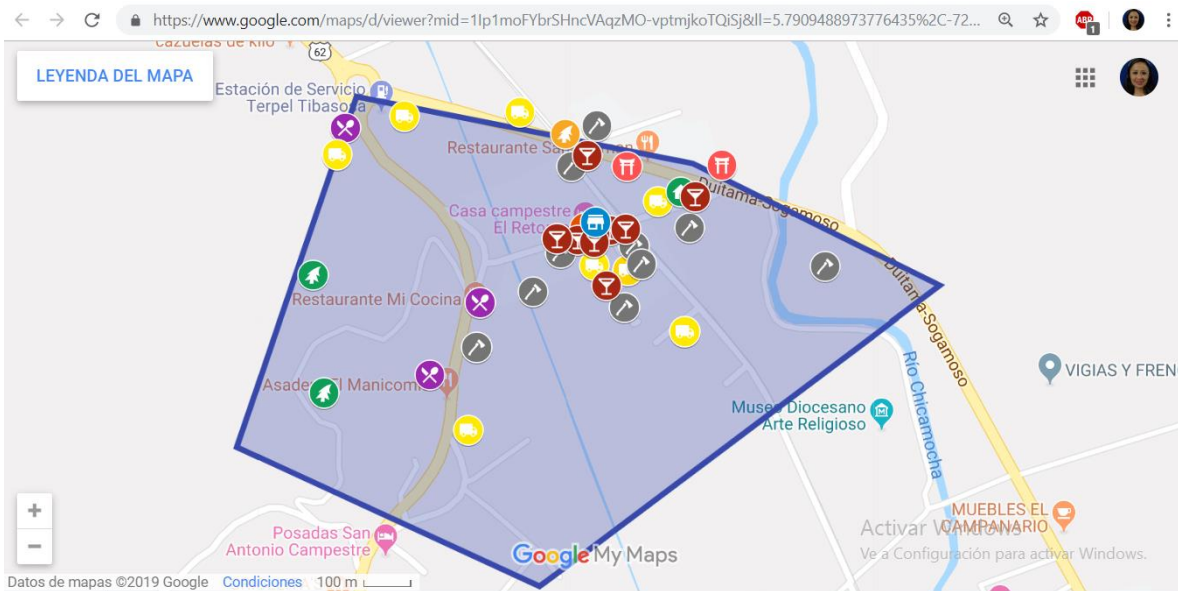
Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

9 Referencias

- Albuquerque, F. (2005). *Desarrollo local en América Latina: Oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Obtenido de Departamento de Integración de Políticas:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_079425.pdf
- Alcaldía de Tibasosa. (2018). *Página oficial Municipio de Tibasosa*. Obtenido de <http://www.tibasosa-boyaca.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Cerda, H. (1991). *Los elementos de la Investigación*. Bogotá: El Buho.
- Concejo Municipio de Tibasosa. (2016). *Acuerdo 009 de 2016 por el cual se adopta el Plan de Desarrollo 2016-2019 "Unidad y Compromiso por Tibasosa" y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Concejo Municipal Tibasosa.
- Congreso de la República de Colombia. (2015). *Ley 1753 de 9 de junio de 2015 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Corpoboyacá. (2018). *Boyacá se posiciona como uno de los departamentos con niveles más bajos de deforestación a nivel nacional*. Obtenido de <https://www.corpoboyaca.gov.co/noticias/boyaca-se-posiciona-como-uno-de-los-departamentos-con-niveles-mas-bajos-de-deforestacion-a-nivel-nacional/>
- CREPIB. (2018). *Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá 2017-2032 Ordenanza N° 026 de 2017*. Obtenido de CREPIB: <http://www.crepib.org.co/wp-content/uploads/2019/06/Formulaci%C3%B3n-y-Estructura-Pol%C3%ADtica-P%C3%BAblica-de-Trabajo-Decente-para-Boyac%C3%A1-2017-2032.pdf>

- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2016). *Madera y muebles de madera*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Maderas.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2018). *Sesión No. 7 Comité Asesor Estratégico I Misión de Crecimiento Verde. Presentación del estudio sobre economía forestal*. Bogotá D.C.: ONF Andina.
- Escuela Nacional Sindical. (2015). *Colombia. Entorno económico y condiciones laborales en sector de la construcción y la madera*. Obtenido de <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/27542-entorno-economico-y-condiciones-laborales-en-sector-de-la-construccion-y-la-madera.html>
- Fedesarrollo. (2016). *Modelo de gestión para la superación de la pobreza rural en las zonas priorizadas para el posconflicto*. Obtenido de https://repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3697/Modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20superaci%C3%B3n%20de%20pobreza%20rural_OACP_15_06_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, C. (2018). *Informalidad empresarial en Colombia*. Obtenido de Fedesarrollo: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3698/WP_2018_No_76.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, R. (2011). Política social y desarrollo humano: la nueva cuestión social del siglo XXI. *nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, 29(1).
- Forero, D. (2019). *Reconocimiento de la Biodiversidad del territorio por parte de algunas comunidades en el marco del trabajo que realiza el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis en la cuenca del río Tunjuelo* (Tesis de pregrado). Obtenido de

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/15953/1/ForeroOspinaDianaSyr%C3%A9n.pdf>

FUPAD; Ministerio de Trabajo. (2017). *Convenio N° 188. Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. Plan de Empleo de Boyacá*. Bogotá D.C.: MinTrabajo, FUNPAD.

García, M. (2007). *Perspectivas Teóricas en Desarrollo Local*. España: Gesbiblo.

Gobernación de Boyacá. (2017). *Gobernación presentó proyecto de ordenanza de Política Pública de Trabajo Decente para Boyacá*. Obtenido de <https://boyacaradio.com/noticia.php?id=16482>

Gobernación de Boyacá. (2019). *Boyacá celebró el Día Mundial del Trabajo Decente*. Obtenido de <https://www.boyaca.gov.co/boyaca-celebro-el-dia-mundial-del-trabajo-decente/>

Gómez, A. (2013). Ética del desarrollo humano según el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum. *Phainomenon*, 12(1).

Habegger, S., y Mancila, I. (2006). El poder de la Cartografía Social en las prácticas contrahegemónicas o La Cartografía Social como estrategia para diagnosticar nuestro territorio. *Revista Araciega*, 14(9).

Ingenio Empresa. (2016). *Matriz de Vester para la priorización de problemas*. Obtenido de <https://ingenioempresa.com/matriz-de-vester/>

Lorenzo, A. (2017). *Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. Organización de las Naciones Unidas.

Max-Neef, M., Elizalde A., Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana una opción para el futuro*. Santiago de Chile: Biblioteca CF+S.

Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008). *Resolución N° 002646 de 17 de julio de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2018). *Colombia progresando hacia el trabajo decente. El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/trabajodecente_web.pdf/6000c291-ea9d-bbd8-c26e-651525cf1398

Montero, M. (2004). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Psychosocial Intervention*, 13(1), 5-19.

Myadriapolis. (2015). *La matriz de Vester (ejemplo práctico)*. Obtenido de <http://www.myadriapolis.net/2015/03/la-matriz-de-vester-ejemplo-practico.html>

Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona: Paidós.

Oficina de Estudios Económicos. (2020). *Información: perfiles económicos departamentales*. Obtenido de Ministerio de Comercio: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/6463f761-e0f6-485a-889e-f87a21e0de18/Cesar>

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948*. Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Objetivos y metas del desarrollo sostenible*. Obtenido de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/NacionesUnidas/Paginas/ObjetivosDeDesarrolloDelMilenio.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2004). *Trabajo decente*. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- ORMET Boyacá. (2014). *Plan Departamental de Empleo de Boyacá*. Obtenido de [file:///D:/Downloads/Plan%20de%20Empleo%20de%20Boyac%C3%A1%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/Plan%20de%20Empleo%20de%20Boyac%C3%A1%20(1).pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto N° 1072 de 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia.
- Procuraduría General de la Nación. (2010). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Obtenido de [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- Sánchez, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28), 65-81.
- Sen, A. (1996). Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos de Economía*, 17(29), 67-72.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Editorial Planeta.

Consejo Superior Universitario de la Universidad Abierta y a Distancia. (2012). *Acuerdo 024 del 17 de abril 2012, por el cual se expide el Estatuto de Investigación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)*. Bogotá, D.C.: Universidad Abierta y a Distancia.

Uriarte, J. (2013). La perspectiva comunitaria de la resiliencia. *Revista Psicología Política*, 47, 7-18.

Vergara, J. (2016). La obra de Amartya Sen. *Iberian Journal of the History of Economic Thought*, 3(2), 201-220.

Villalobos, G., Vargas, A., Escobar, J., Jiménez, M., y Rondón, M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social de Colombia.