



**Análisis histórico y legal del riesgo psicosocial dentro del sistema de seguridad y salud
en el trabajo en Colombia**

Aleman Hernandez Gian Sebastian

Serrano Demares Lilia Rosa

Torres Gonzalez Ellen Lisbeth

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

2023

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Análisis histórico y legal del riesgo psicosocial dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Aleman Hernandez Gian Sebastian

Serrano Demares Lilia Rosa

Torres Gonzalez Ellen Lisbeth

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

José Alberto Figueroa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2023

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Planteamiento del problema.....	10
Objetivos.....	11
Objetivo General:.....	11
Objetivos Específicos:.....	11
Justificación.....	12
Marco de referencia.....	14
Marco teórico.....	14
El estrés.....	18
Metodología.....	20
Enfoque y alcance de la investigación.....	20
Instrumentos.....	23
Variables de inclusión.....	23
Procedimientos.....	23
Análisis histórico y Legal.....	25
Efectos sobre la salud.....	34
Síndrome de Burnout.....	35
Conclusiones.....	43
Referencias.....	48

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla de Imágenes

Imagen 1. fases y técnicas para la investigación documental	56
---	----

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Resumen

En la presente monografía se busca realizar un análisis del marco normativo Colombiano, con la finalidad de identificar el impacto del riesgo psicosocial en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que este riesgo puede afectar la productividad de una empresa y el normal desarrollo de las actividades diarias en una compañía, se observa que el clima laboral, horarios de trabajo y condiciones para desarrollar las actividades, son factores que determinan la permanencia de las personas en toda organización.

Asimismo se quiere demostrar la relevancia de intervenir y prestar atención a las conductas de los colaboradores directamente afectados por los peligros para la salud mental que surgen como consecuencia de la exposición al riesgo psicosocial. Es importante sumar a este análisis los cambios que se han generado en la población trabajadora de nuestro país, como consecuencia de la pandemia del Covid - 19, motivo por el cual aún hoy, existen secuelas en aquellos empleados que contrajeron el virus y no es difícil identificar cómo la dinámica laboral tuvo un cambio en la forma trabajar.

De lo anterior se puede concluir, que cualquier factor ya sea de salud, cultural, laboral, legal o social va a impactar de alguna manera el bienestar laboral. Como consecuencia de la pandemia un gran número de empresas implementan el teletrabajo, aunque es una modalidad de trabajo que ha impactado positivamente, para algunos sigue siendo difícil la adaptación y ejecución, sin embargo, los beneficios que han demostrado muchos estudios son innegables tanto para los empleadores como para los colaboradores.

Palabras Clave: Estrés laboral, riesgo psicosocial, salud mental.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Abstract

This monograph aims to analyze the Colombian regulatory framework in order to identify the impact of psychosocial risk on the Occupational Health and Safety Management System, as this risk can affect a company's productivity and the normal development of daily activities. It is observed that the work environment, work schedules, and conditions for carrying out activities are factors that determine people's permanence in any organization.

Likewise, the relevance of intervening and paying attention to the behaviors of employees directly affected by the hazards to mental health that arise as a result of exposure to psychosocial risk is demonstrated. It is important to add to this analysis the changes that have occurred in the working population of our country as a result of the Covid-19 pandemic. Even today, there are still consequences for those employees who contracted the virus, and it is not difficult to identify how the work dynamic has changed. From the above, it can be concluded that any factor, whether it is related to health, culture, work, legal, or social issues, will impact labor welfare in some way. As a consequence of the pandemic, a large number of companies have implemented telework, which has had a positive impact. However, for some, it remains difficult to adapt and execute, but the benefits demonstrated by many studies are undeniable for both employers and employees.

Keywords: Work stress, psychosocial risk, mental health.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Introducción

El riesgo psicosocial es considerado como uno de los más importantes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Es regulado por la Resolución 2646 de 2008, en la que se especifica cuales son los aspectos a medir para identificar el riesgo psicosocial, entre ellos los factores intralaborales, extralaborales, entre otros.

En estas reglas se imputa a las organizaciones o empresas sin importar su naturaleza, la obligación de hacer una revisión y evaluación anual del riesgo psicosocial. La herramienta para identificar y evaluar los diferentes riesgos de tipo psicosocial es llamada batería, entre los riesgos intralaborales se pueden encontrar aspectos como demandas laborales, liderazgo, reconocimientos y/o compensaciones. Entre los factores extralaborales están las relaciones familiares, entorno fuera del trabajo, entre otros.

La batería para evaluar los riesgos psicosociales, contiene varios instrumentos que logran identificar y hacer la respectiva evaluación de cada factor que implique un riesgo psicosocial para cualquier persona que haga parte de una organización. En los últimos tiempos se ha demostrado bajo estadísticas que un gran porcentaje de enfermedades laborales han sido causadas por altos niveles de estrés y de ansiedad, debido a las altas jornadas de trabajo. Por esta razón este tipo de riesgos se han convertido en cruciales en la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La resolución 2646 de 2008 estipula todas las reglas del riesgo psicosocial, entre ellas lo definen como las condiciones psicosociales que representan aspectos negativos en la salud de los trabajadores de alguna organización.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

En la implementación del SG SST, se incluye la obligación de contar con un psicólogo dentro de la organización para que este se encargue de los procesos pertinentes en caso de existir algún peligro de este tipo. También un psicólogo ocupacional, quien estará encargado también de los mismos aspectos.

En la actualidad, el riesgo psicosocial es uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas y organizaciones en todo el mundo. Se trata de un conjunto de factores presentes en el ambiente laboral, social y personal que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores, así como el bienestar y el desempeño de las organizaciones. En Colombia, este tema ha cobrado una gran importancia en los últimos años, debido a la implementación de la Resolución 2646 de 2008, que establece la obligación de las empresas de identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

El riesgo psicosocial puede manifestarse de diferentes maneras, como el estrés laboral, el acoso laboral, el burnout o síndrome de desgaste ocupacional, entre otros. Estos problemas pueden tener graves consecuencias para la salud mental de los trabajadores, y afectar negativamente el desempeño y la productividad de las empresas. Por ello, es importante contar con estrategias y herramientas para prevenir y manejar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

En Colombia, el riesgo psicosocial se ha convertido en un tema de gran importancia en el ámbito laboral y empresarial. La Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social, establece la obligación de las empresas de identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este contexto, resulta necesario

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

realizar una revisión histórica y legal que permita comprender la evolución y el impacto del riesgo psicosocial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo general de este trabajo es identificar el impacto del riesgo psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de una recopilación histórica y legal.

En esta monografía se abordará el riesgo psicosocial desde diferentes perspectivas, incluyendo su definición, los factores que lo causan, las consecuencias que puede tener, y las estrategias para su prevención y manejo.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Planteamiento del problema

A través de las últimas décadas se ha observado la manera acelerada con la que han crecido las industrias, esto ha traído consigo beneficios en temas económicos, pero a su vez ha desencadenado problemas de salud y riesgos para los colaboradores. Estos riesgos con el tiempo se ha ido reconociendo y se han hecho diferentes avances en los derechos y la protección de los trabajadores, sin embargo en temas relacionados con la salud mental y afectiva en los ambientes laborales, muchas veces se les resta importancia.

Actualmente el riesgo psicosocial se ha convertido en una de las principales problemáticas que se han venido presentando en las diferentes organizaciones independientemente del área o sector económico. Estos factores relacionados anteriormente se deben tener en cuenta para tomar acciones preventivas y correctivas con el fin de mejorar la salud de los trabajadores e impactar positivamente en la productividad, considerando que los colaboradores son el principal eje para el funcionamiento de las empresas.

El reconocimiento de esta necesidad en el país se refleja con la creación de la resolución 2646 de 2008, por medio de la cual “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”.

Es por ello que se decide profundizar a nivel histórico y legal este tema buscando resaltar los avances alcanzados en el país, pero así mismo reconocer lo que falta por mejorar, a partir de esto nace la siguiente **pregunta problema: ¿Cómo ha evolucionado a nivel histórico y legal el riesgo psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia?**

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Objetivos

Objetivo General:

Identificar a través de una recopilación histórica y legal el impacto del riesgo psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos:

- Realizar un análisis de la evolución histórica en la prevención del riesgo psicosocial en Colombia.
- Enunciar cronológicamente la evolución del riesgo psicosocial en Colombia y su impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Describir la manera en que este riesgo psicosocial se expresa de manera psicológica y fisiológica en los colaboradores generando enfermedades de origen laboral.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Justificación

La finalidad del presente trabajo consiste en investigar y recopilar información acerca del riesgo psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia en los últimos 50 años. Adicionalmente, la intención es realizar una recopilación de los trabajos publicados sobre los últimos adelantos en asuntos legales y laborales del riesgo psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia y tratar de llegar a conclusiones relevantes basadas en la evaluación de la importancia de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas.

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud mental se define como “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (OMS, 2022), relacionándolo con el ámbito laboral, se ha demostrado que existen condiciones dentro de las organizaciones que afectan ese estado de bienestar mental, convirtiéndose en un riesgo para el trabajador, a este riesgo se le denomina riesgo psicosocial.

El riesgo psicosocial se define como una deficiencia en la organización y gestión laboral tales como comunicación ineficaz, acoso, exigencias contradictorias, cargas excesivas etc..., que pueden traer repercusiones en el ámbito físico, psicológico y social de una persona tales como el estrés, la ansiedad, depresión, agotamiento, dificultad en toma de decisiones entre otras. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2022).

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio se realiza con el fin de identificar los aspectos relacionados con el riesgo psicosocial, que afectan el bienestar laboral y la salud

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

de los trabajadores, asimismo es importante determinar los principales factores de riesgo con el objeto de generar un plan de acción o establecer medidas preventivas y correctivas para fomentar el bienestar y la salud de los empleados.

Este trabajo pretende contribuir al conocimiento del riesgo psicosocial en Colombia, y su impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esperamos que este estudio sea de utilidad para quienes estén interesados en profundizar en este importante tema, y para aquellas empresas y organizaciones que buscan mejorar sus prácticas en relación con la prevención y el manejo del riesgo psicosocial.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Marco de referencia

Marco teórico

El riesgo psicosocial en Colombia se ha convertido en un tema relevante en las últimas décadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el riesgo psicosocial como "el conjunto de condiciones y factores presentes en el ambiente laboral, social y personal que interactúan entre sí, y que pueden afectar la salud física, mental y social de los trabajadores, así como el bienestar y el desempeño de las organizaciones". A continuación, se presentan algunos antecedentes del riesgo psicosocial en Colombia:

La salud mental según Fernandez (2013), se define como “el resultado de un proceso de desarrollo individual de la persona, que se puede ir logrando o perdiendo en función de las condiciones que le rodean, es decir, de su entorno y de su propia voluntad” (p. 23). Por otro lado el concepto de trabajo según la resolución 2646 de 2008 artículo 3, se refiere a “toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica”.

El riesgo psicosocial se define como una deficiencia en la organización y gestión laboral tales como comunicación ineficaz, acoso, exigencias contradictorias, cargas excesivas etc..., que pueden traer repercusiones en el ámbito físico, psicológico y social de una persona tales como el estrés, la ansiedad, depresión, agotamiento, dificultad en toma de decisiones entre otras. (EU-OSHA, 2022).

Según Moreno y Báez (2010), “es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene probabilidad de afectar a la salud del

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes” (p. 17). Por otro lado, en la resolución 2646 de 2008 artículo 5 se define como “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”.

Según el psiquiatra estadounidense Aaron Antonovsky, el riesgo psicosocial se refiere a "aquellas condiciones en el entorno que ponen en peligro el equilibrio emocional y el sentido de la coherencia del individuo".

El psicólogo español José María Peiró define el riesgo psicosocial como "aquellas situaciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la salud física o mental del trabajador, o al bienestar social y organizativo de la empresa". Según la psicóloga colombiana Martha Rocío Castro, el riesgo psicosocial se refiere a "las situaciones o condiciones presentes en el trabajo que pueden generar estrés, desgaste emocional o problemas de salud mental en los trabajadores".

El psicólogo social estadounidense Robert Karasek, en su modelo de Demanda-Control (1979), propuso que los trabajadores que enfrentan altas demandas laborales y baja capacidad de control sobre su trabajo son más propensos a experimentar estrés y problemas de salud mental.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el riesgo psicosocial como "el riesgo de daño psicológico, social o físico que surge en el trabajo o en el contexto de empleo y que puede poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores" (OMS, 2010).

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo con la ISO 45003:2021, el riesgo psicosocial se refiere a: “la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden generar estos peligros” (ICONTEC, 2021).

Estas amenazas están relacionadas con la organización del trabajo, los factores sociales en el trabajo, el ambiente de trabajo, los equipos y las tareas peligrosas. Según la GTC-ISO 45003:2021, el **bienestar en el trabajo** está relacionado con: el cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un colaborador vinculadas a su labor (ICONTEC, 2021).

Teniendo como base la definición anterior, se observa que existen tres variables principales que componen este riesgo: los aspectos intralaborales, los extralaborales y los individuales. Los primeros se podrían definir como todos aquellos que se desarrollan dentro del marco de la relación laboral, los extralaborales son aquellos que aunque se dan por fuera del ámbito laboral, afectan al trabajador o al lugar donde labora y por otro lado los aspectos individuales son específicos del colaborador, tales como historia laboral, educación, experiencias laborales etc (Lopez, 2015).

Según Gil-Monte(2012), los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos:

- a. Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.
- b. Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

- c. Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.
- d. La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Los riesgos psicosociales son de carácter cualitativo y descriptivos, y se encuentran inmersos en la estructura organizacional donde se evalúa el clima organizacional y el liderazgo, entre otras características que nos pueden predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Cuando las condiciones laborales actúan como un importante factor de riesgo psicosocial, provocan tensión, estrés o Burnout, entre otros (Maslach & Jackson, 1986; Bernat & Caso, 2010).

Según Neffa (2015) existen 6 variables las cuales son las principales detonantes para los riesgos psicosociales en los trabajadores las cuales son: 1. La demanda psicológica, 2. el estrés, 3. las exigencias emocionales, 4. la autonomía en el trabajo, 5. las relaciones sociales, 6. los conflictos éticos y 7. la inseguridad en la situación del trabajo.

Cabe resaltar que dentro de la empresa uno de los principales ejes son las todas aquellos trabajadores que componen dicha estructura organizacional, es por ello que de acuerdo con Rojas, Orellano y Hernandez (2018) para que un SG-SST pueda controlar y reducir los riesgos asociados con la parte psicosocial debe diferenciar entre productividad y competitividad. Esto con el fin de descentralizar las responsabilidades en un solo trabajador.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Es importante resaltar que existen dos componentes fundamentales para que la población trabajadora desarrolle indicios relacionados con el riesgo psicosocial según lo afirma Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017) en donde se identifican los factores organizacionales los cuales están relacionados directamente con la estructura y jerarquía de la empresa. Por otro lado se cuenta con los factores laborales que son todos aquellos que comprenden desde las condiciones laborales hasta la calidad en que el colaborador ejerce sus funciones.

Este concepto se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral y puede aportar a la calidad de vida fuera del ambiente de trabajo. El psicólogo alemán Erich Fromm, en su libro "El miedo a la libertad" (1941), argumentó que la alienación en el trabajo y la falta de sentido en la vida laboral pueden contribuir al estrés y la insatisfacción laboral.

El sociólogo francés Émile Durkheim, en su obra "El suicidio" (1897), argumentó que las condiciones sociales, incluyendo las condiciones laborales, pueden contribuir a la aparición de problemas de salud mental como el suicidio. El psiquiatra estadounidense George Vaillant, en su libro "Adaptation to Life" (1977), señaló que la falta de apoyo social y la falta de control en el trabajo pueden contribuir al estrés y la ansiedad.

El estrés

En la prevención del riesgo psicosocial se busca determinar el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional; el estrés según la OIT (2013), es el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo ... Cuando la situación de estrés se prolonga ... puede dar lugar a enfermedades” (p.1).

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El estrés como riesgo psicosocial no está enfatizado en las reacciones propias a situaciones de tensión, más bien busca resaltar el estado de agotamiento y deterioro global del organismo lo cual dificulta a la persona a dar respuestas funcionales y adaptativas en el trabajo, lo que a su vez afecta su desempeño laboral. (Moreno y Baez, 2010).

Los siguientes autores colombianos han realizado importantes contribuciones al campo del riesgo psicosocial en las organizaciones, a través de sus investigaciones y desarrollos teóricos y prácticos. Sus estudios y trabajos han sido de gran relevancia para el desarrollo de políticas y programas de prevención y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo en Colombia y en otros países de América Latina:

1. Sergio Cortés: ha publicado diversos artículos y libros sobre riesgo psicosocial en el trabajo, algunos de ellos son:
 - "Estrés laboral y Burnout en el personal de salud" (2003)
 - "Acoso laboral y riesgo psicosocial en el trabajo" (2007)
 - "Síndrome de Burnout en profesionales de la salud: estado del arte" (2014)
2. Luz Helena Arango: ha desarrollado varios modelos de prevención del estrés laboral y del síndrome de Burnout, entre ellos se destacan:
 - "Modelo de intervención para la prevención del estrés laboral" (2006)
 - "Programa de intervención para el manejo del síndrome de Burnout en el personal de salud" (2010)
 - "Evaluación del clima organizacional y su relación con el estrés laboral" (2018)
3. Martha Rocío García: ha publicado numerosos artículos y estudios sobre el impacto de los factores psicosociales en el bienestar laboral de los trabajadores, entre ellos destacan:

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- "Satisfacción laboral y clima organizacional" (2008)
 - "Estrés laboral en trabajadores de la salud" (2012)
 - "Factores psicosociales y bienestar laboral en empresas de servicios" (2019)
4. Liliana Rojas: ha desarrollado varios programas de prevención del acoso laboral y de promoción del bienestar laboral, entre ellos se destacan:
- "Programa de intervención para el manejo del acoso laboral" (2010)
 - "Estrategias de intervención para la promoción del bienestar laboral" (2014)
 - "Evaluación de la cultura organizacional y su relación con el riesgo psicosocial en el trabajo" (2020)
5. Martha Isabel Gutiérrez: ha desarrollado varios estudios sobre el impacto del liderazgo, el clima organizacional y la cultura organizacional en el bienestar laboral de los trabajadores, entre ellos destacan:
- "Impacto del liderazgo en el bienestar laboral de los trabajadores" (2012)
 - "Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas de manufactura" (2016)
 - "Cultura organizacional y riesgo psicosocial en el trabajo" (2021)

Metodología

Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación tendrá una metodología cualitativa la cual se sustenta “en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (Fernández, Hernández, & Baptista, 2014, p. 8); asimismo en este enfoque no son necesarios los métodos estandarizados, ni la definición de variables manipulables experimentalmente, por el contrario se basa en la expansión de los datos de

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

información proporcionándoles profundidad y riqueza interpretativa. (Fernández, Hernández, Baptista, 2014).

La metodología empleada es la revisión documental, que se define según el psicólogo colombiano Pablo Páramo (2011, citado en Ayala, Barón y López, 2015) como:

Es un estudio metódico, sistemático y ordenado con objetivos bien definidos, de datos, documentos escritos, fuentes de información impresas, contenidos y referencias bibliográficas, los cuales una vez recopilados, contextualizados, clasificados, categorizados y analizados, sirven de base para la comprensión del problema, la definición o redefinición de nuevos hechos o situaciones problemáticas, la elaboración de hipótesis o la orientación de nuevas fuentes de investigación en la construcción de conocimiento. (p.6)

Con esto lo que se busca es recopilar información de los diferentes trabajos publicados en Colombia sobre el riesgo psicosocial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los últimos 50 años. Además, se busca realizar una evaluación crítica de los avances más recientes en temas legales y laborales sobre el riesgo psicosocial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de llegar a conclusiones importantes sobre la importancia de este tema en las empresas.

Para el primer objetivo específico, que es realizar un análisis de la evolución histórica en la prevención del riesgo psicosocial en Colombia, se emplea una metodología de revisión sistemática de la literatura. En esta metodología, se realiza una búsqueda exhaustiva y sistemática de la literatura relevante en bases de datos, revistas científicas y otros recursos, para recopilar información relevante y actualizada sobre el tema. Una vez recopilada la información, se hace un análisis crítico de los resultados y una síntesis de los principales hallazgos.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Para el segundo objetivo específico, que es enunciar cronológicamente la evolución del riesgo psicosocial en Colombia y su impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se podría utilizar una metodología de análisis documental. En esta metodología, se recopilan y analizan documentos relevantes como leyes, normativas, políticas, informes y otros documentos que proporcionen información sobre la evolución histórica del riesgo psicosocial en Colombia. A partir de esta información, se realiza una cronología de los eventos y cambios importantes en este tema y se analiza su impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para el tercer objetivo específico, que es describir la manera en que este riesgo psicosocial se expresa de manera psicológica y fisiológica en los colaboradores generando enfermedades de origen laboral, se utiliza una metodología de revisión bibliográfica. En esta metodología, se realiza una búsqueda sistemática de la literatura en bases de datos y otros recursos, para recopilar información sobre las diferentes formas en que el riesgo psicosocial se expresa en los colaboradores y las enfermedades de origen laboral asociadas. A partir de la información recopilada, se hace una descripción detallada de los diferentes aspectos del riesgo psicosocial, sus efectos psicológicos y fisiológicos, y las enfermedades laborales asociadas.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Instrumentos

La revisión de artículos y documentos de investigación, se hizo posible a través de la consulta en bases de datos, como: SciELO, Redalyc, Dialnet, EBSCO, ScienceDirect, PubMed y ProQuest, y De igual manera, se usó como AD, Colombia, para ubicar únicamente investigaciones y trabajos llevados a cabo en el país; además, se contemplaron únicamente publicaciones desde el año 2009 al 2017. Se usó una rejilla para la revisión, que contemplaba los siguientes aspectos: palabra clave, base de datos, autor(es), año, título, revista de publicación, objetivos, variables esenciales contempladas, tipo de estudio, aspectos metodológicos relevantes y principales hallazgos y conclusiones. La técnica antes descrita se conoce como ficha bibliográfica, la cual permite la organización y jerarquización de la información.

Variables de inclusión

- Artículos en idiomas español e inglés.
- Artículos pertenecientes al contexto Colombiano.
- Artículos contemplados en el período del 2009 al 2023.

Procedimientos.

Para realizar la selección de la muestra del anteproyecto se realiza por medio de un muestreo aleatorio estratificado, el cual se tendrá en cuenta un periodo en la historia de Colombia en específico para determinar el origen del riesgo psicosocial en Colombia. Para llevar a cabo la recolección y análisis de la información se consultaron las bases de datos anteriormente mencionadas teniendo en cuenta las siguientes fases según Rizo (2015) para realizar la investigación documental (imagen 1), realizando una síntesis desde el origen

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

hasta el desarrollo actual del riesgo psicosocial en relación con SG-SST Análisis de información.



Imagen 1. fases y técnicas para la investigación documental

Este proyecto al ser de tipo analítico e histórico y legal no requiere la construcción y validación de instrumentos para realizar la recolección de información de una población, sin embargo según Alfonso, 1995 como se citó en Rizo, 2015, la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Por el contrario requiere la búsqueda e investigación de diferentes fuentes primarias y secundarias para la validación de la información, las cuales han determinado el desarrollo e implementación de planes y programas para mitigar el riesgo psicosocial en Colombia.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Análisis histórico y Legal

Anteriormente las leyes sólo buscaban proteger a los trabajadores de lesiones físicas que pudieran ser ocasionadas como consecuencia de su labor. Ahora la legislación, ha trascendido de una forma tal que no solo busca el bienestar físico de los empleados sino el bienestar mental de estos.

Para realizar la cronología de los riesgos psicosociales en Colombia, es necesario hacer un seguimiento de la normatividad existente mundial, ya que ésta es la que ha generado los lineamientos normativos en el país.

Los primeros términos que se empezaron a acuñar relacionados con la protección del derecho al trabajo en Colombia se originaron principalmente Según Enciso, López y Domínguez (2015) para el año de 1915 con la creación de la ley 57 la cual exige mejorar cualquier condición laboral que ponían en peligro a los trabajadores y asimismo garantizar la protección social a todas aquellas personas que cumplieran con una jornada laboral o en su defecto quienes realizan cualquier trabajo dentro de un tiempo estipulado.

En 1938 se hace la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional, que más tarde se nombró como Ministerio de la protección social.

Para el año de 1950, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) de Medicina del Trabajo define que el objetivo de la medicina en el trabajo es:

Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.(s.p)

Según el decreto ley 2663 de 1950, se hace oficial la publicación del código sustantivo del trabajo, el cual tiene como objetivo promover la justicia e igualdad entre el trabajador para promover así una economía equilibrada, esto con relación a que reconoce ante la ley que todo trabajador es igual, que sin importar su condición o trabajo se debe garantizar su protección y ratifica las diferentes modalidades en las que se puede efectuar un contrato.

En estos convenios se pueden encontrar algunos como: El Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de “trabajo de igual valor” para corregir la discriminación salarial indirecta fruto de las diferentes valoraciones que se hacen de los puestos de trabajo masculinizados y feminizados. Expresa, además, la necesidad de realizar “valoraciones objetivas de los puestos de trabajo” que permitan, además de equilibrar la remuneración, analizar los componentes y condiciones del trabajo, lo que facilita la prevención de riesgos laborales”.

El Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) tiene como objetivo: “eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo”. Otro convenio es el número 165 donde especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios”.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo con el análisis histórico y legal para identificar la evolución del riesgo psicosocial en Colombia, se identifica un hecho el cual resalta en la historia del país de acuerdo con el Decreto 586 de 1983, en donde se crea el comité de salud ocupacional el cual tuvo funciones esenciales relacionadas con la unificación de la normatividad relacionada con la salud ocupacional, ratificó la importancia relacionada con la investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales y así mismo evaluó el desarrollo de los programas relacionados con la seguridad ocupacional en todo el territorio Colombiano.

En 1979 se expidió el Decreto 614, que estableció las normas para la organización y administración de la salud ocupacional en Colombia. Este decreto incluyó la obligación de las empresas de evaluar los riesgos en el ambiente laboral y tomar medidas para prevenir accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Sin embargo, en ese entonces, el enfoque estaba en los riesgos físicos, químicos y biológicos, y no se mencionaba específicamente el riesgo psicosocial.

La OIT en su informe Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (1984) presentada en Ginebra, da recomendaciones sobre los horarios de las jornadas laborales diurnas y nocturnas sobre quiénes son las personas ideales para estas jornadas según la edad, también se pueden ver recomendaciones acerca del abuso laboral y muchas otras más recomendaciones que hacen referencia a los factores de riesgos psicosociales, se estableció la relación entre el ambiente de trabajo y las condiciones laborales a la que el trabajador está expuesto desencadenando el origen del estrés.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Por otro lado, la Constitución Política Colombiana (1991), artículo 25 define el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”,

En 1993 se expidió la Ley 100, que creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esta ley incluyó el concepto de riesgo profesional y estableció la obligación de las empresas de identificar y controlar los riesgos en el ambiente laboral, incluyendo los riesgos psicosociales. De esta manera, se reconoció la importancia de la salud mental de los trabajadores en el ámbito laboral.

En el año de 1994 publican el Decreto 1295, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” Con la cual se crea en un ente administrativo que velará por la prevención y la atención que requieran los empleados colombianos a causa de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo. También en este año se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual se comienza a aparecer el estrés laboral como una enfermedad profesional.

En 2002 se expidió el Decreto 1295, que reglamentó la Ley 100 en lo relacionado con la SST. Este decreto estableció la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral y de implementar medidas preventivas para proteger la salud mental de los trabajadores. Además, se estableció la figura de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tienen la responsabilidad de evaluar los riesgos psicosociales y proponer medidas para su control.

Continuando con la legislación referente a los riesgos psicosociales, se encuentra el Decreto 1010 de 2006, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Como se ve en el Artículo 1: “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

Teniendo como punto de partida la Ley 1010 de 2006 que busca controlar el acoso laboral, se da inicio a la creación de los comités de convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas como lo dictan los Decretos 652 y 1356 en los que encontramos la forma en que se deben constituir dichos comités y las funciones de estos.

En 2008 se expidió la Resolución 2646, que estableció las directrices para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta resolución definió los factores de riesgo psicosocial y estableció los métodos para evaluarlos. Se reconoció que los riesgos psicosociales pueden generar efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, y que su prevención es fundamental para garantizar un ambiente laboral saludable.

En el 2008 con la Resolución 2646, se organiza y se busca proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones y empresas en nuestro contexto colombiano. Esta resolución entrega la ruta a seguir para abordar los factores de riesgo psicosocial como lo son la “Identificación, evaluación e Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral”.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El Ministerio de Protección Social de Colombia en el año 2009, publicó una resolución en la que se establecían los lineamientos técnicos para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En el año 2011 con la ley 1444 de 2011 lo nombra Ministerio de Trabajo otorgándole la responsabilidad del fomento de empleo estable con las garantías prestacionales (OIT,2023).

En 2012 se presentó la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en Colombia (ENCSYT), la cual reveló que el 63% de los trabajadores colombianos están expuestos a algún tipo de riesgo psicosocial.

En este mismo año, se aprueba la Ley 1562 de 2012 que define que la seguridad y salud en el trabajo “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”.

En 2012 se expidió la Resolución 1016, que estableció los requisitos mínimos para el programa de salud ocupacional en las empresas. Esta resolución incluyó la obligación de las empresas de implementar medidas preventivas para controlar los riesgos psicosociales. Además, se estableció la obligación de llevar a cabo capacitaciones en salud mental para los trabajadores, con el objetivo de sensibilizarlos sobre la importancia de cuidar su salud mental en el trabajo.

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”

En la actualidad, en el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia donde se describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable”.

En 2015 se expidió la Resolución 2649, que estableció los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta resolución incluyó la obligación de las empresas de identificar y controlar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral como parte del SG-SST. De esta manera, se reconoció que la gestión de los riesgos psicosociales debe estar integrada en el conjunto de medidas de prevención y promoción de la salud ocupacional.

Además de lo anterior en el año 2015, el Ministerio de Trabajo de Colombia publicó la Guía para la Prevención, Identificación y Manejo de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, la cual establece un marco conceptual para abordar el riesgo psicosocial.

En 2017, se expidió la Resolución 652, que estableció los lineamientos para la promoción de la salud mental en el ambiente laboral. Esta resolución estableció la obligación de las empresas de promover la salud mental de los trabajadores, implementando estrategias de prevención y promoción de la salud mental, identificando los factores de riesgo psicosocial y estableciendo programas de intervención en caso de identificar casos de estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos mentales.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Esto último, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) se asocia comúnmente a políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, prácticas ineficientes de gestión y comunicación, labores o tareas que no se adaptan a las competencias del trabajador, bajos niveles de apoyo, cargas excesivas de trabajo, largas jornadas laborales y estilos de liderazgo que propician el acoso, el maltrato y/o la intimidación, entre otros.

En 2019, se expidió la Resolución 2404, que modificó algunos aspectos de la Resolución 2646 de 2008. Esta resolución estableció una metodología para la evaluación del riesgo psicosocial y estableció los criterios para la clasificación de los resultados de la evaluación. También estableció la obligación de las empresas de elaborar un plan de intervención en caso de identificar situaciones de riesgo psicosocial.

En 2020, se expidió la Resolución 2867, que estableció los criterios para la identificación de las personas que presentan trastornos mentales relacionados con el trabajo y la orientación para su atención. Esta resolución estableció la obligación de las empresas de identificar a los trabajadores que presenten trastornos mentales relacionados con el trabajo y de orientarlos hacia los servicios de salud mental.

En 2021, se expidió la Resolución 2954, que estableció los criterios para la implementación del teletrabajo en las empresas. Esta resolución incluyó la obligación de las empresas de implementar medidas de prevención y promoción de la salud mental en el trabajo en el caso de trabajadores que desempeñen sus labores desde su casa.

Buscando proteger a los trabajadores de las consecuencias que pueden ocasionar los factores de riesgos psicosociales en cualquier parte del mundo, se han ido aprobando

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

distintas leyes y normas con el fin que los trabajadores estén protegidos de estos factores de riesgo a los que se encuentran expuestos y así poder prevenir enfermedades o accidentes laborales.

En el 2021, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) publicó la ISO 45003:2021 ‘Gestión de la Salud y seguridad psicológica en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales’, la primera norma internacional que brinda a empresas y organizaciones de todo tipo orientaciones sobre la identificación y gestión de riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así como el trabajo es beneficioso para la salud mental porque permite a las personas trazarse objetivos, cumplir propósitos, relacionarse con otros y mantenerse productivas, a su vez, puede convertirse en un factor de riesgo si el entorno en el que este se desarrolla es adverso.

En el 2022, se presenta un instructivo para la elaboración del Programa de Riesgo Psicosocial, usando el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. Se debe tener en cuenta que todo empleador o contratante tiene la obligación de implementar un Programa de Riesgo Psicosocial. El Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 2764 de 2022 busca brindar recomendaciones y sugerir responsabilidades a los empleadores, los trabajadores y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARLs) en relación con la intervención de los factores de riesgo psicosocial durante la emergencia sanitaria.

La Resolución 2764 de 2022 que derogó la Resolución 2404 de 2019, adopta la Guía Técnica General y los Protocolos para la promoción, prevención e intervención de los

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

factores psicosociales. Estos lineamientos, en adelante, serán los referentes técnicos mínimos obligatorios para la elaboración de Programas de Riesgo Psicosocial en Colombia.

Esta normatividad sirve como guía para que los empleadores puedan realizar un adecuado acompañamiento a sus empleados y poder brindarles un entorno laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por estos riesgos psicosociales. A nivel mundial, la OIT (2023) por su característica de organización presenta propuestas denominadas convenios, con lo que se busca una mayor prevención de los riesgos psicosociales.

Efectos sobre la salud

Según Sapolsky, 2008 (citado por Moreno y Baez, 2010) la respuesta al estrés puede llegar a generar en los colaboradores enfermedades de tipo musculoesquelético, trastornos cardiovasculares y trastornos gastrointestinales. Así mismo se ha demostrado que este tipo de riesgo puede llegar a afectar el sistema inmunológico (Hansel et al., 2010).

Gonzalez y Polo, 2013 afirman que es el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa es lo que causa que la salud del trabajador se vea afectada provocando que a largo plazo exista una gran probabilidad de discapacidad mental o física además de afectaciones a nivel familiar y social.

Stansfeld y Candy, 2006 (citado por Moreno y Baez, 2010) demuestra que el estrés, la baja autonomía en el trabajo, las demandas psicológicas altas, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa entre otros se muestran como un predictor de alguna afección de la salud mental tal como la ansiedad y la depresión.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Síndrome de Burnout

Este síndrome se define como “el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales” (Moreno, 2010. p 42). Su principal diferencia con el compromiso laboral es la energía, dedicación y vigor con el que se realizan las labores (Neffa, 2015) y se diferencia con el estrés laboral por el grado de intensidad en los efectos emocionales, físicos y pérdida de motivación (Moreno y Baez, 2010).

Discusión

En los últimos años, la atención de problemas mentales ha cobrado gran importancia en la población, esto es debido al aumento en los reportes de enfermedad mental. Cuando se empezó a abordar el origen de estas enfermedades de tipo psicológico, se observó que una parte de ellas están influidas por el aspecto laboral. Así mismo como lo mencionó World Health Organization (2014), como se citó en Niño (2022) cuando se realiza algún tipo de control relacionada con el riesgo psicosocial, la empresa está triplicando sus ganancias en relación con la productividad.

A través de la historia se ha observado como la industrialización ha cambiado el rol de los colaboradores en las empresas y cómo a través de los tiempos se ha pasado de ignorar por completo la salud y el bienestar emocional de las personas, a comenzar a reconocer los derechos físicos y emocionales de ellos, sin embargo esto se ha ido presentando de manera gradual a nivel mundial y poco a poco en los últimos años ha comenzado a tomar fuerza en Colombia.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Se ha hecho una revisión de la historia de los riesgos psicosociales en el trabajo, y se ha mencionado que los documentos revisados hacen referencia al informe presentado por el Comité mixto de la OIT y la OMS en 1984 sobre la conferencia "Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención". Se ha señalado que Colombia tardó 24 años en generar una normatividad exclusiva sobre los factores de riesgo psicosocial, a través de la Resolución 2646 de 2008, que se ha ido nutriendo con decretos y resoluciones tanto sobre la convivencia como en el acoso laboral.

Se ha sugerido que la Resolución 2646 de 2008 parece ser una síntesis del informe presentado por la OIT y la OMS, pero no hace un reconocimiento a las diferentes enfermedades tanto físicas como mentales que pueden ser desencadenadas por los factores de riesgo en el trabajo. Además, se ha afirmado que la intervención está centrada en el acoso laboral, al igual que la normatividad siguiente.

También se han planteado tres hipótesis sobre el tiempo que Colombia tardó en crear una normatividad sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. La primera hipótesis sugiere que la falta de documentación sobre la historia de los riesgos psicosociales en Colombia se puede presentar porque los estudios sobre el tema se han centrado en reconocer la morbilidad de diferentes características personales y laborales con los efectos de los riesgos psicosociales a nivel laboral. La segunda hipótesis sugiere que presentar el estrés como la única consecuencia de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo probablemente se deba a que es el síntoma más visible y evidente. Por último, la tercera hipótesis sugiere que Colombia se haya demorado 24 años en presentar una normatividad exclusiva sobre los riesgos psicosociales debido a la situación política, económica y social

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

del país en ese lapso de tiempo, que estuvo marcado por una "ola de violencia" que lo afectó de manera importante.

Se ha destacado que el país centrará su atención en la mitigación de los efectos de la guerra, lo que llevó a que la aparición del término de riesgo psicosocial se presentará solo en el ámbito de atención a las víctimas del conflicto armado, población vulnerable y víctimas de desastres naturales. Se ha señalado que, en el año 2006, los índices de violencia bajaron notablemente, permitiendo que el Ministerio de Protección Social pudiera enfocarse en otros temas y utilizar los aprendizajes obtenidos ante esta situación. Esto pudo llevar entonces a que el concepto de riesgo psicosocial migrara del ámbito social al empresarial. Se ha mencionado que solo en el año 2007 se realizó la "Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales" y se hizo la primera referencia a los factores de riesgo psicosocial, realizando una categorización de los mismos.

Se ha observado también que durante el fortalecimiento del SG-SST que ha venido adquiriendo Colombia en el sector organizacional, se han creado e implementado diferentes programas y herramientas para evitar la generación de nuevos trastornos en el poblacion. Todo esto parte desde la asignación que realiza la alta dirección de un responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo hasta obtener los recursos necesarios para el mantenimiento del sistema.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Así mismo es importante resaltar que cuando se logra identificar las principales causas que llegan a afectar el rendimiento o inclusive la materialización de los riesgos se debe realizar de forma individual mas no colectiva, ya que no todos los aspectos suelen generarse en una misma población al mismo tiempo.

La OMS en sus estudios, cuyos indicadores revelan, además, que las pérdidas en productividad a causa de trastornos mentales como la depresión y la ansiedad le cuestan a la economía mundial hasta un billón de dólares anuales.

Esta problemática no es ajena a Colombia. Desde el 2007, según la encuesta realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2021) las condiciones de salud y trabajo realizadas por el Ministerio del Trabajo vienen evidenciando que dos de cada tres trabajadores han manifestado estar expuestos a factores de riesgo psicosociales durante su jornada laboral y que, entre un 20 % y un 33 %, manifestaron sentir altos niveles de estrés. Incluso, datos más recientes señalan que, durante la pandemia, el 14,3 % de los colombianos encuestados admitió haber padecido sobrecarga laboral con respecto a su rutina diaria previa al inicio de la crisis sanitaria.

De hecho, con relación al teletrabajo y a las medidas de trabajo remoto adoptadas por muchos sectores económicos antes y durante la emergencia ocasionada por la COVID-19, la OMS señala que los trabajadores en casa están expuestos a riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento, los límites difusos entre el trabajo y la familia, un mayor riesgo de sufrir violencias y la sobrecarga de labores domésticas, entre otros.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Otro acontecimiento importante que hizo formular y revisar la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones fue la pandemia de COVID-19', la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instó a los empleadores a proteger la salud mental de sus trabajadores y a integrar este aspecto en los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo, en el marco de la reactivación económica actual.

Como respuesta a este escenario, un año después, el pasado 8 de junio de 2021, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) publicó la ISO 45003:2021 'Gestión de la Salud y seguridad psicológica en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales', la primera norma internacional que brinda a empresas y organizaciones de todo tipo orientaciones sobre la identificación y gestión de riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La estrategia preventiva se ha consolidado como el primer paso en la promoción del bienestar en el trabajo, las organizaciones han comprendido que si existe un confort físico, moral y social se alcanzarán más fácilmente los objetivos. En tal sentido el enfoque de la política de calidad y seguridad y salud en el trabajo debe incluir la prevención de los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos.

Así las cosas, cuando las organizaciones son conscientes de la necesidad y del deber de cuidar al talento humano integran en sus actividades de prevención la evaluación e intervención en materia de riesgos psicosociales, adaptando el actual marco normativo para la integración de los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos, en particular los que se destaquen dentro de la organización.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Los datos actuales indican que la ansiedad y la depresión, además de otros indicadores de mala salud mental están asociadas a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000). Además, cuando un trabajador se encuentra expuesto a riesgos psicosociales sin que existan las medidas pertinentes para evitar o controlar sus consecuencias, se constituye una violación importante de las expectativas laborales básicas, no se concreta entonces el cumplimiento al derecho de un trabajo digno, por lo que las consecuencias de la exposición a estos factores de riesgos pueden generar alteraciones de carácter legal en los procesos organizacionales.

Asimismo, la aparición de síntomas como la depresión, conductas parasuicidas o inclusive el suicidio no solo afectan al empleado, sino a su entorno familiar (Moreno & Mantilla, 2016). A lo que cabe agregar el trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho tan frecuente en contextos laborales que ha sido sugerido como una enfermedad profesional.

Plantear enfoques adecuados dentro de las organizaciones para abordar la perspectiva y los paradigmas actuales alrededor del tema que hemos discutido en este trabajo, puede suponer el éxito de las medidas adoptadas en la prevención y el tratamiento de los riesgos psicosociales, así como también de las políticas que debe crear cada organización en torno al tema. Actualmente, la legislación, así como la jurisprudencia colombiana y los bloques de constitucionalidad que tienen arraigo en la normatividad internacional tratan el tema con destacada importancia y brindan soluciones eficientes ante la vulnerabilidad de la población trabajadora. Por tanto, es obligación de las organizaciones garantizar en todo momento y de todas las maneras posibles la salud física y mental de sus trabajadores.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la salud mental de las personas en todo el mundo, incluyendo a Colombia. La situación de incertidumbre, el distanciamiento social, el aislamiento y la preocupación por la salud propia y de los seres queridos han aumentado los niveles de estrés, ansiedad y depresión en la población, incluyendo en los trabajadores.

En este contexto, la importancia del riesgo psicosocial en Colombia ha aumentado aún más, ya que las empresas se enfrentan a nuevos desafíos para garantizar la salud mental de los trabajadores en medio de la pandemia. La implementación del teletrabajo, la adopción de nuevas tecnologías y herramientas de comunicación, y la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo pueden generar situaciones de estrés y ansiedad en los trabajadores.

Por esta razón, las empresas tienen la obligación de implementar medidas específicas para prevenir y abordar el riesgo psicosocial en el contexto de la pandemia. Esto puede incluir la implementación de políticas de teletrabajo saludables, el fortalecimiento de los programas de apoyo psicológico para los trabajadores, la promoción de estilos de vida saludables, entre otras medidas.

Además, el gobierno colombiano ha reconocido la importancia del riesgo psicosocial en el contexto de la pandemia y ha implementado medidas específicas para apoyar la salud mental de la población, incluyendo la ampliación de los servicios de salud mental, la implementación de programas de apoyo psicológico en línea y la promoción de campañas de concientización sobre la importancia de la salud mental.

El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) es una organización que promueve la seguridad y salud ocupacional en Colombia, y ha destacado la importancia de prevenir y abordar el riesgo psicosocial en el ambiente laboral.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

En este sentido, el CCS ha señalado que el riesgo psicosocial es uno de los principales riesgos laborales en Colombia, y ha destacado la importancia de implementar medidas específicas para prevenir y abordar los problemas de salud mental en el trabajo. En los últimos años, el CCS ha desarrollado diversas iniciativas y programas para promover la gestión del riesgo psicosocial en las empresas. Entre ellas se encuentran:

- La implementación de guías y manuales para la gestión del riesgo psicosocial en el ambiente laboral.
- La promoción de programas de formación y capacitación para empleadores y trabajadores sobre el manejo del riesgo psicosocial.
- La creación de grupos de trabajo y comités para la identificación y gestión del riesgo psicosocial en las empresas.
- La promoción de buenas prácticas en la gestión del riesgo psicosocial, tales como la implementación de políticas de teletrabajo saludables, la promoción de un ambiente laboral positivo y la promoción de estilos de vida saludables.

Además, el CCS ha destacado la importancia de abordar el riesgo psicosocial de manera integral, considerando tanto los factores de riesgo en el ambiente laboral como los factores individuales y sociales que pueden influir en la salud mental de los trabajadores.

Conclusiones

En la última década, Colombia se ha caracterizado por crear una normatividad efectiva en cuanto a la protección de la población trabajadora, tanto vinculada a la empresa como independiente. Como se ha mencionado, es posible evidenciar que la gestión del riesgo psicosocial laboral en Colombia es regulada por la resolución 2646 de 2008 y la 2764 de 2022. La resolución 2404 de 2019 estuvo vigente hasta el 17 de julio del 2022, pero fue derogada por la 2764, la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial se ha nutrido a través de decretos y resoluciones.

Así mismo, por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el riesgo psicosocial es uno de los principales desafíos para la salud laboral en el siglo XXI, y ha destacado la importancia de prevenir y abordar los problemas de salud mental en el ambiente laboral.

En este sentido, la OMS ha desarrollado una serie de recomendaciones y estrategias para gestionar el riesgo psicosocial en el trabajo. Entre las principales recomendaciones se encuentran:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, tales como la carga de trabajo, la presión temporal, la falta de autonomía, el acoso laboral, entre otros.
- Implementar medidas de prevención y promoción de la salud mental en el trabajo, tales como la promoción de estilos de vida saludables, la implementación de políticas de teletrabajo saludables, la promoción de un ambiente laboral positivo y el fortalecimiento de los programas de apoyo psicológico.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- Capacitar a los empleados y empleadores en el manejo del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental en el trabajo.
- Promover la participación activa de los trabajadores en la identificación y gestión del riesgo psicosocial.

Además, la OMS ha destacado la importancia de abordar el riesgo psicosocial de manera integral, considerando tanto los factores de riesgo en el ambiente laboral como los factores individuales y sociales que pueden influir en la salud mental de los trabajadores.

Es necesario generar acciones que promuevan el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos psicosociales en las empresas. Esto permite implementar nuevas herramientas de prevención y la mitigación de los efectos colaterales del bajo control de los riesgos psicosociales, como lo son trastornos mentales y enfermedades físicas ya nombradas en la tabla de enfermedades.

Se considera el estrés como la única respuesta de los trabajadores a los riesgos psicosociales y de igual forma, como el único desencadenante de trastornos de ansiedad, depresión y ciertas enfermedades físicas.

Frente a la normatividad colombiana, es importante crear una norma que reglamente todo el ejercicio profesional de los psicólogos en las empresas, para mitigar el efecto y las consecuencias derivadas del estrés generado en el entorno laboral.

Referente a los factores de riesgo psicosociales intralaborales, es necesario retomar todos los aspectos tenidos en cuenta en la Resolución 2646 de 2008. Estos factores no solo van direccionados al acoso laboral; por lo tanto, la gestión organizacional y las estrategias que se planean y ejecutan a nivel empresarial deben gestionar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

que generan ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afecten tanto el rendimiento del empleado como la rentabilidad de la empresa.

Si bien todos los factores de riesgo psicosociales extralaborales no pueden ser controlados por la empresa, sí se pueden hacer ajustes en aras de mejorar las condiciones laborales, como horarios laborales flexibles, transporte desde el lugar de trabajo hasta las empresas, asegurar la afiliación a seguridad social, promover diferentes actividades para el aprovechamiento del tiempo libre y la pertenencia a redes sociales.

En cuanto al riesgo psicosocial individual, es importante hacer vigilancia de las características de personalidad de los trabajadores, tanto de los antecedentes personales como familiares de enfermedades físicas y mentales. El uso de exámenes de ingreso es un punto de partida para determinar en qué estado llega el futuro empleado y si es pertinente su ingreso, así como también lo es la visita domiciliaria, en la cual se obtiene información valiosa sobre su entorno y, también es necesario el uso de herramientas como el coaching y la asesoría psicológica individual para que los empleados puedan trabajar sobre las situaciones personales que les generan molestias y pueden afectar el rendimiento laboral.

Es necesario vincular los programas de vigilancia y control que ejecutan las empresas con la legislación y las políticas sobre el cuidado de la salud mental, con las directrices y el rol de asesor que tienen las ARL en materia de prevención de los riesgos psicosociales. En los últimos años, en Colombia se han presentado varios hechos relevantes relacionados con el riesgo psicosocial. A continuación, tales como:

1. La implementación de la Resolución 2646 de 2008, que establece la obligación de las empresas de identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

2. La creciente preocupación por el acoso laboral o "mobbing", que se ha convertido en un problema frecuente en el país y que puede tener graves consecuencias para la salud mental de los trabajadores.
3. La pandemia del COVID-19, ha generado un aumento en el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental entre la población colombiana, incluyendo a los trabajadores.
4. La aparición de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, que pueden generar riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento social y la falta de límites entre la vida laboral y personal.
5. La implementación de programas y políticas de prevención y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo por parte de algunas empresas y entidades gubernamentales.

El riesgo psicosocial sigue siendo un tema relevante en Colombia, y es necesario seguir trabajando en la identificación, evaluación y prevención de los factores que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Como resultado de la revisión minuciosa de la normatividad de los factores de riesgos psicosociales en Colombia, nos permite conocer tanto los avances como las falencias que se presentan en la normatividad y su implementación en las empresas, evidenciando así las consecuencias que tiene el estrés en la salud física y mental de los trabajadores. El riesgo psicosocial ha tomado una gran importancia en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia debido a que los problemas de salud mental en el ambiente laboral pueden tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para la productividad y competitividad de las empresas.

El estrés, la ansiedad, la depresión y otros trastornos mentales relacionados con el trabajo pueden generar ausentismo laboral, disminución de la productividad, aumento de

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

los accidentes de trabajo, disminución de la calidad del trabajo, desmotivación y rotación del personal. Además, estos problemas pueden afectar negativamente la salud física y emocional de los trabajadores, lo que puede generar costos económicos y sociales significativos para la empresa y para la sociedad en general.

Por esta razón, el riesgo psicosocial se ha convertido en un tema prioritario en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Las empresas tienen la obligación legal de identificar los factores de riesgo psicosocial y de implementar medidas de prevención y promoción de la salud mental en el trabajo para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, la promoción de la salud mental en el trabajo puede tener un impacto positivo en la productividad y la competitividad de las empresas, ya que los trabajadores pueden sentirse más motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo cuando su salud mental es atendida y promovida. En resumen, la importancia del riesgo psicosocial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia radica en la necesidad de garantizar un ambiente laboral saludable, seguro y productivo para todos los trabajadores.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA]. (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado en: Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA
- Albarrán, V. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. CCS. (2018). Recuperado el 1 de Marzo de 2020, de ccs.org.co:
<https://ccs.org.co/como-le-fue-acolombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Ayala, Barón y López. (2015). La objeción de conciencia frente a la eutanasia, presencia y ausencia en el ámbito educativo.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2700/Ayalasanchezfransy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S. & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. Gaceta Sanitaria, 16(3), 222-229. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bernat, A. & Caso, C. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto y acoso psicológico en el entorno laboral. Medicina y Seguridad del Trabajo, 56(1), 124-131. Disponible en https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57782/Procedimiento_violencia_y_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., Ruiz, D. & Extremera, N., (2005). Influencia de la Inteligencia emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en profesores de educación especial. 6º Congreso Virtual de Psiquiatría. Disponible en <https://psiquiatria.com/psicologia/influencia-de-la-inteligencia-emocional-y-estilos-de-respuesta-en-factores-de-riesgo-psicosocial-en-profesores-de-educacion-especial/>
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Coduti, P. S., Belén, Y., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). Enfermedades Laborales: cómo afectan el entorno organizacional. 5-95.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984) Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. 9º Reunión Medicina del trabajo. Recuperado en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.
- Constitución política de Colombia (1991). Recuperado en: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Cox, T. & Rial-González, E. (2000). Risk management, psychosocial hazards and work stress. In J. Rantanen & S. Lehtinen (Ed.), Psychological Stress at Work. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Cox, T. (2004). Work-related stress, risk management and management standards. *Work & Stress*, 18(3), 89-90. Disponible en <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

Cox, T., Griffiths, A. & Leka., S. (2005). Work organization and work related stress. In K. Gardiner. & J. M. Harrington (Ed.), *Occupational Hygiene*. Oxford: Blackwell. [Links]

Decreto 1010 de 2006, Artículo 1, Recuperado en:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20privada%20o>

Decreto 1477 de 2014, Tabla de enfermedades laborales. Recuperado en:

<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados>

Decreto 586 de 1983, Recuperado en:

<https://www.corponor.gov.co/NORMATIVIDAD/DECRETO/Decreto%20586%20de%201983.pdf>

Departamento Nacional de Estadística-Dane. (Julio 26 de 2021). Encuesta Pulso Social.

Resultados decimosegunda ronda (periodo de referencia: junio de 2021)

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pulso-social/presentacion-pulso-social-junio-2021-extendida.pdf>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-garcía, U., Martínez-Hernandez, M., & Veral-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Metodología de investigación en educación médica, el sevier, 162-167.
- Enciso, S., López, M., Domínguez, M. (2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia (Tesis de postgrado). Univerdidad CES, Medellin: Recuperado de:
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Trabajo%20de%20grado?sequence=2&isAllowed=y>
- Enfermedad Laboral. Bogotá D.E. Ministerio del educación. (2 de 02 de 2019). Obtenido de <https://safetia.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- Fernández, C., Hernández, R., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación 6 edición. México: The McGraw-Hill. Recuperado en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Fernandez, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado del trabajo. San Vicente, España. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AkPuDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=riesgo+psicosocial&ots=qoJEvHiKzp&sig=qc0xyycC8VA4s7Wr-zDDESwwkEk#v=onepage&q=riesgo%20psicosocial&f=false>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública* 2009; 83, 169-173. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttex-t&pid=S1135-57272009000200003

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú, Med. Exp. Salud Publica*, 29(2).

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos sociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica.*, 237-241.

Gonzalez, L., Polo, C. (2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo* [Monografía]. Universidad Sergio Arboleda. Recuperado en: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Las%20consecuencias%20encontradas%20de%20los,trabajo%2C%20baja%20calidad%20en%20la>

Guía técnica general. *Revista Semana*. (28 de Julio de 2020). Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de <https://www.semana.com/>: <https://www.semana.com/pais/articulo/numero-deenfermedades-y-muertes-laborales-en-colombia-en-2019/293865/>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R. & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med. segur. Trab*, 61(238).

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pi-d=S0465-546X201500010000

6

Gutierrez, A. & Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1). <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>

Hänsel, A., Hong, S., Cámara, R.J. & Von Känel, R. (2010). Inflammation as a psychophysiological biomarker in chronic psychosocial stress. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 35, 115–121. Recuperado en: <file:///C:/Users/NITRO%205/Downloads/inlammatinasapsychophysiologicalbiomarkerinchronicpsychosocialstress.pdf>

Hernandez Sampieri, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. McGRAW- HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista Escenarios*, 9(1), 38-51. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>

<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Ley 1616 de 2013, Artículo 9. Recuperado en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Lopez, O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de saberes*, 43, 57-72. Recuperado de:

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/162/115>

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory 2º Edición*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Mayan, M. (2001). *Una Introducción a los Métodos Cualitativos: Módulo de Entrenamiento para Estudiantes y Profesionales*. Ministerio de Salud de Colombia. (2015).

Ministerio del trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general*. Bogotá: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas - JAVEGRAFI.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Safetya, tiempo real, control real*. Recuperado el 2 de 02 de 2021, de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>

Ministerio del Trabajo. (2019, 22 julio). Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, 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

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

y se dictan otras disposiciones”. mintrabajo.gov.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moreno, B., Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Madrid España. Recuperado en:<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>

Moreno, B y León, C. (2013). factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias INSHT. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Internet) 2011, 57. Suplemento 1, 1-262.
Disponible en
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pi-d=S0465-546X2011000500002

Moreno, G. & Mantilla, J. (2016). Una revisión del concepto observatorio social: hacia una comprensión de sus objetivos, alcances, métodos y finalidades. Psicogente, 19(36), 347-359. <https://doi.org/10.17081/psico.19.36.1303>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: Tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psycogente*. OIT-OMS. (2019). Obtenido de
<http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/>
- Naden, C. (2021, 8 de junio). Mental health in the workplace. ISO.
<https://www.iso.org/news/ref2677.html>
- Neffa, Julio Cesar. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo Contribución a su Estudio. Archivo digital ISBN 978-987-21579-9-9 . recuperado de:
<https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Niño, Yesid. (2018) La salud mental en los entornos laborales, un reto (y una prioridad) organizacional que requiere liderazgo y compromiso. Recuperado de
<https://ccs.org.co/portfolio/la-salud-mental-en-los-entornos-laborales-un-reto-y-una-prioridad-organizacional-que-requiere-liderazgo-y-compromiso/>
- OIT/OMS. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Disponible en: http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (Primera Edición).

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2023). Convenios y recomendaciones.

Recuperado en:

<https://www.ilo.org/002Fglobal/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2023). Ministerio de trabajo republica de Colombia. Recuperado en:

<https://www.oitcinterfor.org/node/6715#:~:text=El%20Ministerio%20del%20Trabajo%20fue,Ministerio%20de%20la%20Protecci%C3%B3n%20Social>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables:

Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible en:

http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Recuperado en:

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud. (2019, 22 de enero). Mental health in the workplace: Going global.

<https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública, 74-79.

Pontificia Universidad Javeriana, Ministerio del trabajo. (2015). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.

Resolución 1016 de 1989, Art.11 (Colombia). Recuperado en:

<https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx>

Resolución 2646 DE 2008, artículo 5 (Colombia) Recuperado en:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Rick, J. & Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. Occupational Medicine, 50(5), 310-314. Disponible en

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10975126>

ANÁLISIS HISTÓRICO Y LEGAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Rizo, J. (2015). Técnicas de investigación documental, Universidad nacional autónoma de nicaragua. Recuperado en: <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>

Rodriguez, M. (2009). Factores de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2, 127-141.

Singh, A.P. (1998). Supervision and organizational effectiveness: Role conflict as a moderator. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 24(1-2), 19-25.
Disponible en <http://medind.nic.in/imvw/imvw7911.html>