



Aportes teóricos de prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en
empresas e industrias colombianas.

José Ricardo Castro Guayacundo

Leidy Marcela Cepeda

Erwin Gerardo Mora Mora

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

Bogotá DC, 6 de abril del 2022

Aportes teóricos de prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en
empresas e industrias en colombianas

Jose Ricardo Castro Guayacundo

Leidy Marcela Cepeda

Erwin Gerardo Mora Mora

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

Asesor

Oscar Darío Salamanca Rodriguez

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

Bogotá DC, 6 de abril del 2022

Tabla de Contenido

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	8
1.1 Descripción del problema	8
1.2 Pregunta de investigación.....	11
2. Objetivos	11
2.1 Objetivo general	11
2.2 Objetivos Específicos	12
3. Justificación	12
4. Marco de referencia	15
4.1 Marco teórico	15
4.2 Marco legal.....	18
5. Metodología	20
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	20
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda.....	20
5.4 Procedimiento.....	27
5.5 Análisis de información	28
5.6 Consideraciones éticas	29
6.Cronograma.....	29
7. Presupuesto	31
8. Resultados y Discusión.....	32
9. Conclusiones	50
10. Recomendaciones	52
11. Referencias.....	55

Resumen Ejecutivo

La presente Monografía, tuvo como objetivo identificar a través de una revisión documental los aportes más significativos sobre detección, prevención, y promoción de los riesgos psicosociales en las empresas e industrias colombianas, la revisión se hizo en diferentes bases de datos y se organizó la información en una matriz en forma de Árbol de causas. Obteniendo así 3 categorías evaluación, la primera enfocada a comparar los aportes teóricos en Colombia con países de Latinoamérica incluido España, la identificación de las estrategias de detección, prevención y promoción que han empleado las empresas e industrias colombianas y el impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal).

Como resultado, se puede decir que las estrategias empleadas en algunos países de Latinoamérica incluido España, mencionan que los riesgos psicosociales surgen a partir de las características de las tareas, el tipo de organización y su estructura. En cuanto a los resultados obtenidos para Colombia, se centran principalmente en la detección de síntomas físicos y mentales que se han evaluado en la batería dada por el Ministerio de Trabajo, se deja también elementos de prevención y promoción de los riesgos psicosociales en un segundo plano. En cuanto al impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano, en lo concerniente al estrés, se resaltan las condiciones de salud como elemento más característico (afectación cardiovascular, artritis, hipertensión etc.), en cuanto al acoso laboral, se observa artículos enfocados a la afectación personal y laboral. En cuanto a carga mental se tiene un impacto mayor en la afectación familiar, laboral y de salud en los trabajadores y las condiciones contractuales se centran en mencionar el impacto en dimensiones personales,

asociadas al temor de la pérdida laboral.

Como recomendaciones, se sugiere realizar más investigaciones de tipo cuantitativo que permitan dar información de una población específica, investigar por separado las estrategias de los riesgos psicosociales, esto para ampliar la medición de las estrategias de prevención y promoción. Adicional, se debe expandir la búsqueda de artículos enfocados a estos temas en países como Estados Unidos y algunos de Europa, esto por los avances tecnológicos en el este tema, por último, es necesario medir el impacto en áreas de la familia, la sociedad y el impacto legal, con el fin de emplear mejores planes de bienestar que fortalezcan los procesos psicológicos.

Introducción

A través de los años, se ha incrementado el interés por parte de la comunidad académica, las empresas e instituciones de control, por ampliar el estudio de los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño, salud y productividad de los trabajadores. El tener en cuenta condiciones intralaborales como el puesto de trabajo, las relaciones con compañeros, la carga laboral y las condiciones del contrato, se pueden determinar el nivel de confort y estabilidad que puede percibir un trabajador, así como, las condiciones extralaborales como la familia, el tiempo libre, el entorno social y personal pueden incidir de manera positiva o negativa en el ajuste de una persona a su lugar de trabajo.

Todos estos elementos, complementan al ser humano y cuando existen factores negativos afectando dichas áreas, el grado de salud mental del trabajador se pone en riesgo, siendo más propenso a presentar condiciones de salud mental como la ansiedad, depresión y estrés, las

cuales se pueden correlacionar con problemas graves de salud a nivel cardiovascular, afectación de patrones de sueño y alimentación. Por lo anterior, es de suma importancia abordar la manera en la que se ha evaluado y detectado las condiciones de riesgo en salud mental para los trabajadores e identificar los avances que se adelantan frente a la prevención y promoción de la salud mental dentro de entornos laborales, así como la mitigación del impacto social, familiar y personal que tiene la exposición prolongada a condiciones de riesgo psicosocial.

Por lo cual, la presente monografía estuvo enfocada en la identificación de documentos o/y artículos que abordaron el tema prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en las empresas e industrias colombianas, esto con la finalidad de construir una base que les permita a los estudiantes de la Universidad Minuto de Dios encontrar de manera organizada y sintetizada información importante y veraz sobre dicho tema. Para esto, se consultaron Bases de Datos confiables que permitieron una adecuada recopilación de la información tales como Redalyc, Dialnet, Proquest y EBSCOhost.

Posterior a esto, se organizó la información en una matriz en forma de Árbol de causas. Obteniendo así 3 categorías evaluación, la primera enfocada a comparar los aportes teóricos en Colombia con países de Latinoamérica incluido España, la identificación de las estrategias de detección, prevención y promoción que han empleado las empresas e industrias colombianas y el impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal).

Al realizar la comparación de los aportes teóricos de detección, prevención y promoción de los riesgos psicosociales que se han empleado en las empresas e industrias en Colombia con las estrategias empleadas en algunos países de Latinoamérica incluido España, se encontró una

relación significativa entre ambos importes, esto con relación a las características de las tareas o funciones, el tipo de organización y su estructura organizacional y a raíz de la falta de recursos para realizar la tarea, adicional, se observa una necesidad de crear para cada empresa una política de riesgos psicosociales, con el fin de promover entornos laborales seguros y saludables para el trabajador.

En cuanto a los aportes observados en Colombia, estos se enfocan en la aplicación de la batería de riesgo proporcionada por el Ministerio de trabajo, es decir que solo se enfocan en la dimensión de detección y evaluación, dejando a un lado aportes frente a la prevención de dichos y sus estrategias para mitigarlos. Con relación al impacto de los riesgos psicosociales, se puede observar que en cuanto al estrés se ve afectados elementos de salud física y mental en los trabajadores, esto con relación al sistema cardiovascular, artritis, hipertensión, gastritis, úlceras pépticas, alergias a la piel, el cáncer y otras.

En cuanto al acoso se es más propenso a tener una afectación de tipo personal y laboral, enfocado a sentimientos de angustia, nerviosismo e irritabilidad, mientras la afectación laboral, está asociada a la mala imagen corporativa, productividad, calidad, mayor índice de ausentismo, generando una disminución de la calidad de las relaciones interpersonales. En cuanto a la carga mental, se obtiene que la mayoría de estudios se enfocan en la afectación familiar, laboral y de salud en los trabajadores, obteniendo resultados negativos entre el tiempo dedicado al trabajo y la familia y se ve afectado elementos de índoles personal como la capacidad de generar ideas nuevas y el desarrollo de habilidades de liderazgo, así mismo, las condiciones contractuales negativas, generan una afectación personales, asociadas a la pérdida laboral y desmejora de las condiciones de vida.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En los últimos años las empresas han centrado sus esfuerzos, recursos y conocimientos en el estudio e identificación de los principales riesgos a nivel psicosocial a los cuales están expuestos sus trabajadores. (OMS, como se citó en Escobar, 2011, p.76) los riesgos psicosociales son “las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo”.

En los aportes teóricos realizados por Beltrán et al. (2011) mencionan la definición del instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) de España, sobre los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral, lo cuales se centran en estudiar los componentes y situaciones del trabajo, adicional, involucra aspectos como el bienestar, la salud física psíquica y social del trabajador.

Sin embargo, estudios como los de Villalobos (2007), mencionan a los factores psicosociales como condiciones en las que las personas al relacionarse con el contexto laboral y la sociedad que los rodea, pueden experimentar factores de riesgos que se potencializan por las condiciones de trabajo y se vuelven peligros inminentes para la salud y el bienestar del trabajador, esto afectando su interacción con el entorno. De igual manera, el autor señala que existen elementos que llevan a una condición psicosocial a convertirse en un riesgo psicosocial, esto como es el tiempo de exposición, la frecuencia, la intensidad de una situación y simultaneidad a más de un factor de riesgo.

Algunos de los factores según (Gil, Montes, 2012) que pueden detonar un riesgo dañino a nivel psicosocial, están relacionados con, la intensificación de las tareas laborales, altas demandas cognitivas y emocionales, conflictos sociales y elementos generadores de estrés.

A nivel internacional, los estudios y abordajes teóricos según Salamanca et al. (2019) se han enfocado en detectar como las condiciones laborales y el sector o el tipo de actividad de las empresas inciden en la exposición a factores de riesgos psicosociales. En general, el riesgo psicosocial se relaciona directamente con las condiciones de trabajo y deterioro de la salud mental, por lo cual, las áreas de medicina laboral a nivel mundial se han enfocado en impulsar entornos laborales seguros, en identificar y controlar dichos riesgos.

Lo anterior, ha permitido que se implementen sistemas de seguridad y salud en el trabajo Lecca et al (2013) menciona que las organizaciones infunden planes de fortalecimientos basados en el ciclo PHVA y matriz de riesgos. Adicionalmente, las investigaciones recientes se han centrado en señalar las consecuencias que se tienen a nivel de salud mental, ambiente laboral, productividad y convivencia social y familiar.

En cuanto a las investigaciones o monografías realizadas en Colombia, se pueden evidenciar varias publicaciones que abordan el tema de riesgos psicosociales dentro del contexto laboral y cómo estos afectan la salud física y mental de los trabajadores. Según Carvajal y Dávila (2013) uno de los riesgos psicosociales que tiene más recurrencia dentro de las organizaciones empresariales en Colombia es el acoso laboral (mobbing), el cual se reconoce como un tipo de violencia psicológica.

Conjunto a lo anterior, se han realizado estudios que permiten obtener un panorama mucho más cercano a la realidad que se pretende abordar, en Cartagena estudios como los de

Valeta et al. (2011) midieron riesgos psicosociales a 170 médicos, esto arrojó datos que muestran las condiciones de favorabilidad para los médicos de estratos altos a comparación de los médicos generales en términos de exigencias psicológicas. identificando que los médicos de medicina general tienen más deterioro en el apoyo social.

Ahora bien y tocando el contexto laboral, en la Capital Colombiana (Bogotá) se cuenta con la estructura productiva más diversa del país, dentro de esta diversidad se destacan las actividades de fabricación de productos de la industria metalmecánica, química y agroindustrial, así mismo, las actividades de edificación e infraestructura y comercio (Distribución y oferta de bienes y servicios). Según la Cámara de Comercio de Bogotá (2019), Bogotá cerró el año 2019 con 795.648 empresas y establecimientos de comercio legalmente constituidos, 30.009 más que el año anterior, es decir, tuvo un crecimiento del 4%. Todo lo anterior, lo que indica es que la Capital Colombiana está creciendo económicamente, convirtiéndose así, en un factor determinante dentro de la ampliación y generación de empleo.

De igual manera, el ambiente laboral de las empresas bogotanas se ha visto envuelto en una serie de retos y cambios constantes, lo que conlleva a que el trabajador se vea inmerso dentro de un ambiente de presión y exigencias, lo cual afecta el desempeño y la motivación laboral, así mismo, su calidad de vida. Actualmente, existen varias investigaciones y artículos científicos que hablan sobre los factores de riesgos psicosociales dentro de las diferentes empresas u organizaciones bogotanas, uno de estos, es el artículo científico “Factores De Riesgos Psicosociales En Auxiliares De Enfermería De Un Hospital De La Red Pública En La Ciudad De Bogotá, Colombia” de Jiménez et al. (2017), en el cual se abordan las alteraciones y daños que

surgen dentro de la salud (física, mental y emocional) de las personas que realizan las actividades o funciones de un Auxiliar de enfermería.

Lo anterior, nos permite identificar algunas necesidades del sector laboral en cuanto a los riesgos psicosociales, los cuales se han enfocado únicamente en la evaluación de estos, sin generar un mayor impacto en la intervención, la prevención y promoción de la salud mental y la exposición a las condiciones detonantes de los riesgos psicosociales. Por lo cual, se pretende realizar una revisión teórica de los aportes teóricos que se han empleado las empresas, centros de investigación, administradoras de riesgo psicosocial y entidades públicas, en cuanto las rutas de detección, prevención e intervención de los principales riesgos psicosociales como la inseguridad contractual, el estrés, el acoso laboral, el acoso sexual; lo anterior, aplicado a empresas del sector de alimentos.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué aportes teóricos se han realizado sobre prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en las empresas e industrias colombianas?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

- Identificar a través de una revisión documental los aportes más significativos sobre detección, prevención, y promoción de los riesgos psicosociales en las empresas e industrias colombianas.

2.2 Objetivos Específicos

- Comparar los aportes teóricos de detección, prevención y promoción de los riesgos psicosociales que se han empleado en las empresas e industrias en Colombia con las estrategias empleadas en algunos países de Latinoamérica incluido España.
- Identificar las estrategias de detección, prevención y promoción que han empleado las empresas e industrias colombianas en materia de riesgos psicosociales del año 2010 al 2021.
- Describir el impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal)

3. Justificación

La presente revisión documental se enfocó en indagar y descubrir aquellos aportes en cuanto a la prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en empresas e industrias colombianas. Lo anterior, respondiendo a una necesidad colectiva de investigación en general, ya que, en Colombia en este sector de industrial, no se ha abordado en profundidad el impacto y consecuencia que tienen los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores, que a final de cuentas impacta en el rendimiento laboral y la productividad de las empresas.

Obteniendo así, Villalobos (2007) indicadores altos de rotación, sobrecostos para las empresas, mayor probabilidad de desarrollar problemas enfocados a la salud mental (ansiedad, depresión, estrés laboral, cambios en la personalidad) de los trabajadores. De igual forma, se ven

agravantes en condiciones médicas preexistentes en los empleados y esto favorece el desarrollo de enfermedades laborales.

Por otro lado, este abordaje teórico nos aportó conocimientos en el proceso de formación académica de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que implica una revisión teórica exhaustiva, un aprendizaje en cuanto a la normativa y conceptualización de los aportes en materia de riesgo psicosocial. En ese mismo sentido, esta revisión permite recopilar y sintetizar información que aporta conocimientos a futuras investigaciones de la universidad Minuto de Dios, quienes podrán consultar las tendencias en materia de riesgo psicosocial en la base de datos.

Adicional, se puede mencionar que el proceso de exponer las tendencias que tienen las empresas en cuanto a los riesgos psicosociales nos invita a generar nuevas propuestas para mitigar dichos riesgos y cada día fortalecer el sector de la industria en cuanto al bienestar y cuidado de sus trabajadores.

Las revisiones teóricas enfocadas al estudio de los riesgos psicosociales, (Gil-Montes, 2012) nos permite conocer y entender cómo el ser humano se ha repensado la salud en entornos laborales no solo desde la parte física y los riesgos potenciales a nivel de su propia salud, si no que adicionalmente se ha concebido al ser humano como una persona contextual. Donde el ambiente de trabajo, las relaciones y la carga laboral, influyen en el desarrollo de condiciones médicas importantes a nivel de la salud mental y su incidencia en otras dimensiones de la vida.

Por lo anterior, Benavides (2014) se abandonan postulados teóricos anteriores, donde solo se concibe al ser humano como un instrumento de trabajo o máquina, el cual no cuenta con necesidades a nivel personal por fuera del trabajo e inclusive dentro de sí mismo. Por ende, se

observa una industria más consciente en las necesidades de sus trabajadores y se enfoca en el fortalecimiento de los programas de bienestar laboral que incluyen a los contextos familiares de sus colaboradores y el fortalecimiento en cuanto a capacitaciones en vida saludable y hábitos enfocados al desarrollo de habilidades personales.

Por lo cual, el hablar de los riesgos psicosociales, no solo nos permite hacer un recorrido histórico, si no también evidenciar la manera en la que las empresas e instituciones han intentado mitigar el impacto psicosocial que tienen los trabajadores en sus labores diarias. Adicionando, las nuevas tendencias en cuanto a la innovación tecnológica como, las nuevas tendencias del mercado y los cambios que sufre el mundo en general como las guerras y las epidemias recientes como el COVID 19.

De manera que, esta revisión teórica permitirá realizar una comparación del trabajo realizado en Colombia versus el que se ha desarrollado a nivel internacional, pone en contexto al lector sobre el camino que podrían seguir las industrias colombianas a nivel de mitigación o control de dichos riesgos. Adicional a lo anterior, este aporte permite realizar un análisis sobre el papel que tienen las instituciones de educación superior y los centros de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo, su responsabilidad en el fortalecimiento continuo en materia de riesgos psicosociales que permita ampliar el panorama de la investigación en Colombia y su tarea de fortalecer el bienestar a nivel laboral.

Por otro lado, este aporte permitió generar conciencia en la comunidad en general, ya que busca señalar de manera puntual las consecuencias que se tienen a nivel de salud mental; esto cuando las empresas no cuentan con programas dirigidos a los riesgos psicosociales como la carga laboral excesiva, el acoso laboral, la violencia laboral y la inseguridad contractual.

Lo anterior, ya que estudios recientes como Beltrán et al. (2011) mencionan el ambiente de trabajo, las relaciones sociales y los beneficios que tienen los colaboradores como factores determinantes para el aumento de la productividad, el rendimiento laboral y el sentido de pertenencia que tiene un colaborador con su empresa. El fin último de las compañías es generar contextos agradables de trabajo para así evitar sobrecostos en temas de rotación de personal, adaptación laboral, con el fin de aumentar sus procesos en calidad y llegar a ser más competitivos en el mercado.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

A lo largo de la historia los seres humanos se han visto inmersos dentro del ámbito laboral, es decir, ambiente dentro del cual las personas realizan o ejecutan una serie de actividades y tareas, en pro de satisfacer las necesidades de las organizaciones y las necesidades propias (fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización). Ahora bien, dentro de ese ambiente laboral los trabajadores se ven expuestos a una serie de riesgos laborales, los cuales conllevan a que un trabajador sufra un determinado daño o afectación en su salud física y mental derivado del trabajo. Uno de los riesgos laborales que más incidencia tiene dentro de las empresas e industrias en el mundo es el riesgo psicosocial. Rubbini (2012) afirma que “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental” (p.1).

Por otro lado, la exposición a los riesgos psicosociales dentro de las empresas e industrias se ha hecho más frecuente e intensa, por tal motivo se hace necesario la identificación,

evaluación y control de estos. Según Gonzalez et al. (2012) se deben tener en cuenta las siguientes fases para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales: 1) determinar los riesgos analizar, 2) trabajadores expuestos, 3) establecer metodologías y técnicas, 4) formulación de hipótesis, 5) realizar trabajo de campo, 6) análisis de resultados, 7) elaboración de informes, 8) desarrollar programas de intervención, 9) seguimiento y control del programa.

Cabe señalar, que los principales riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores son: el estrés, la violencia, el acoso laboral, acoso sexual, seguridad contractual, el burnout o desgaste profesional (Jiménez & León, 2010). Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario abordar algunos de estos constructos teóricos:

Estrés laboral:

El estrés alude principalmente al estado emocional en el cual se encuentra una persona, el cual es de carácter negativo debido a la repetición de estímulos que exigen un rendimiento muy superior al normal, en el caso de los trabajadores se puede generar por la alta carga de funciones o tareas. Atalaya (2011) define el estrés como “un estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podrían estar por encima de sus capacidades o recursos” (p.26).

La violencia:

La violencia laboral, es uno de los temas que más prevalencia e incidencia tiene dentro del ámbito laboral, este tipo de actos se pueden ver reflejados cuando un jefe controla, humilla y discrimina a un subordinado. (Martino, Hoel y Cooper, como se citó en Ansoleaga et al. 2015, p.455) define la violencia laboral como “una forma de conducta negativa hacia dos o más

personas, caracterizada por la agresividad y los efectos dañinos para la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores”.

Acoso laboral:

El acoso laboral es uno de los temas más nuevos dentro del ambiente laboral colombiano, también conocido como “El mobbing” el cual hace referencia a la acción de acosar o hostigar a alguien, este tipo de riesgo psicosocial puede ocasionar una inestabilidad psicológica en las personas. (Leymann,1990, como se citó en Delibes (s.f)) propuso lo siguiente “El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella”.

Acoso Sexual

El acoso sexual, es un tipo de intimidación que se ejerce hacia otra persona, el cual puede involucrar el contacto físico o conductas insinuantes. Según la Organización Internacional del Trabajo (2012) el acoso sexual laboral es “El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”.

El burnout o desgaste profesional:

El síndrome de burnout es conocido también como “síndrome del trabajador quemado” lo cual hace referencia al estrés crónico que puede presentar en un trabajador debido a la carga laboral. Maslach (2009) establece que el burnout laboral es de carácter psicológico que implica una respuesta extensa a estresores interpersonales crónicos, el cual se caracteriza por tres

dimensiones específicas: agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés y la ansiedad que surge dentro del sitio de trabajo.

4.2 Marco legal

Ley 1010 de 2006, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. 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” esta ley será de gran aporte a nuestra monografía ya que se tendrá en cuenta en la información a recolectar, dicha información se plasma en aportes y estrategias realizadas por las empresas o organizaciones..

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”. Adicionalmente, a esta resolución, que brinda un norte de cómo deben ser abordados los factores de riesgos psicosociales en Colombia y en el proceso de tratamiento de la información para la monografía a realizar, el Ministerio de la Protección Social ha desarrollado una batería que permite realizar las mediciones de estos factores de riesgo en los distintos puestos de trabajo y empresas en el territorio colombiano. Teniendo en cuenta la resolución 2646 en el proyecto a realizar se busca identificar y optimizar

la información para que toda organización o universidad puedan extraer de manera oportuna, apropiada y veraz.

De acuerdo con lo anterior, en la resolución número 2404 del 2019 se dictan las disposiciones generales de la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención de los factores psicológicos y sus efectos en población trabajadora. Con lo anterior, en dicha resolución se busca informar las sanciones a toda empresa que no realice la aplicación de las misma y la metodología para su aplicación.

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

En el año 2014 se aprueba el Decreto 1443 que es la que da las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) para la monografía a realizar se está utilizando el ciclo PHVA ya que se tienen unos tiempos establecidos para cumplir con la metodología del proyecto.

En Colombia el decreto 1072 del 2015 el capítulo 6 habla sobre la planificación del (SGSST), se retoma el tema de la evaluación que se debe realizar para medir variables psicosociales permitiendo realizar un adecuado programa de prevención y si es del caso, tomar medidas de control para contener y disminuir estas variables de riesgo psicosocial. Este decreto es uno de los más importantes que tendremos en cuenta para nuestro proyecto a realizar ya que tienen unos

parámetros establecidos que toda empresa se tiene que regir, dicha empresa tendrá que estar en constante actualizaciones de los cambios establecidos por la misma.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Esta monografía de compilación estuvo enfocada en la recolección y revisión exhaustivas de información, lo cual permitirá tener una mejor comprensión de los temas relacionados con riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Además, permitió una mayor profundización de los aportes teóricos ya realizados por diferentes autores que permitan tener una mejor visión sobre el tema abordar, en este caso el tema de *“Aportes teóricos de prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en empresas e industrias colombianas”*.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Tabla 1

Palabras que están Previamente Estandarizadas por la Comunidad académica, se Acudió a la Página de DeCS.

Palabras de Búsqueda	Conceptos Relacionados
Riesgo	Administración de Seguridad Administración del Peligro Control de Peligros Control del Peligro Gestión de la Seguridad Gestión de Peligros Gestión de Seguridad

	Gestión del Peligro Programa de Vigilancia de los Peligros para la Salud Programa de Vigilancia de Riesgos Programa de Vigilancia del Riesgo Inglés: Control, Hazard Culture, Safety Cultures, Safety Hazard Controls Hazard Management Hazard Surveillance Program Hazard Surveillance Programs Management, Hazard Management, Safety Programs, Hazard Surveillance Safety Culture
Prevención	Acciones Preventivas Acciones Preventivas contra Enfermedades Procedimientos Preventivos contra Enfermedades Inglés: Disease Prevention
Psicosocial	Impacto Psicosocial Inglés: Psychosocial Impact
Salud Mental	Higiene Mental Inglés: Mental Health

Promoción	Colaboración para la Promoción de la Salud Participaciones en Salud Formación de Recursos Humanos Capacitación de los Empleados Formación Profesional de los Empleados Promoción y Desarrollo del Personal Inglés: Partnership for Health Promotion
Detección en salud	Detección de Señal (Psicología) Inglés: Signal Detection, Psychological
Intervención en salud	Intervención Psicológica Inglés: Psychosocial Intervention
Bienestar	Bienestar de los Trabajadores Inglés Working Conditions
Seguridad	Control de Peligros Gestión de la Seguridad Programa de Vigilancia de Riesgos
Productividad	Eficiencia Administrativa Eficiencia de Programa Productividad del Trabajo Productividad Organizacional Inglés: Efficiency, Organizational

Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral Inglés: Work Performance
Salud	Programa de Salud Ocupacional Salud de los Trabajadores Salud del Empleado Seguridad Laboral
Estrés	Estrés Laboral Inglés: Estresse Ocupacional
Acoso laboral	Acoso Sexual Inglés: Sexual Harassment
Carga Laboral	Perfil Laboral Inglés: Job Description
Violencia	Violencia Laboral Inglés: Workplace Violence
Enfermedad	Enfermedad Profesional Problema Social
Hábitos	Estilo de Vida Saludable Inglés: Healthy Lifestyle

Tabla 2*Palabras Claves en Español e Inglés*

AND	
Español	Inglés
Salud and Estrés Laboral Colombia	Health and Work Stress Colombia
Gestión de peligros and Higiene Mental	Hazard Management and Mental Hygiene
Carga laboral and industrial	Workload and Industry
Psicosocial and industrial	Psychosocial and Industry
Prevención and impacto Psicosocial laboral en Colombia	Prevention and Psychosocial impact in Colombia
Capacitación de empleados and Bienestar de los trabajadores en Colombia	Employee training and well-being of workers in Colombia
Salud and Violencia Laboral en Colombia	Health and Labor Violence in Colombia
Salud Mental and Psicosocial	Mental Health and Psychosocia
Intervención Psicológica and Estres Laboral en Colombia	Psychological Intervention and Work Stress in Colombia
Psicosocial and Acciones Preventivas laboral	Psychosocial and Preventive Actions
Programa de salud ocupacional and violencia laboral	Occupational health and workplace violence program

Productividad and Impacto Psicosocial	Productivity and Psychosocial Impac
Enfermedad laboral and rendimiento Laboral	Occupational disease and job performance
Psicosocial and Control de peligros	Psychosocial and Hazard Control
Promoción y Desarrollo del Personal and estilo de vida saludable	Promotion and Development of the Personnel and healthy lifestyle
Detección And Abuso sexual laboral en Colombia -Acoso laboral	Detection And Labor Sexual Abuse in Colombia
Perfil Laboral and impacto Psicosocial	Work Profile and Psychosocial Impac
Psicosocial And Enfermedad	Psychosocial And Disease

Para la revisión documental, se implementó 4 bases de datos, las cuales permitieron hallar información de manera más contundente, esto aplicando el método de combinación de palabras claves en español e inglés. Los motores de búsqueda son:

1. Redalyc
2. Dialnet
3. Proquest
4. EBSCOhost

Ahora bien, en el proceso de búsqueda se puede hallar una amplia variedad de información sobre el tema que se desea abordar. Sin embargo, no toda la información hallada tuvo el mismo valor y relevancia para el desarrollo de la monografía, por tal motivo, se tuvo en

cuenta fuentes de información adecuadas y fuentes que sean aceptadas por la academia, las cuales deben cumplir con los siguientes aspectos:

- Naturaleza del contenido
- Nivel de especialización
- Identificación de los escritores, investigadores. etc. (Autoría).
- Orientados al mundo académico
- Origen (personal o institucional).
- Accesibilidad
- Aportes significativos a la comunidad académica

De acuerdo con lo anterior, para esta revisión documental se tuvo en cuenta los artículos más relevantes de los últimos 10 años, tomando como referencia los criterios mencionados en el apartado anterior. De manera que, se pretende obtener una revisión de aproximadamente 34 artículos de los cuales 33 serán en idioma español y 1 en idioma inglés, lo anterior, para contar con variedad de contenidos y se permita realizar una revisión más detallada de las estrategias a nivel de prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales en las empresas e industrias colombianas.

5.3 Instrumentos

Para esta revisión documental se construyó una base de datos en forma de matriz, la cual está definida por las siguientes variables:

- Año de publicación

- Base donde se consultó el artículo, investigación y demás.
- Filiación- universidad
- País
- Título
- Palabras Clave
- El resumen
- Editorial
- Codificación
- Fecha de Consulta
- Referencias

Dicha Matriz, permitió ubicar de manera organizada la información y favorece concatenar las ideas sobre un tema en específico y realizar el análisis de lo hallado en cada documento.

5.4 Procedimiento

Para esta monografía, no se requirió autorizaciones o permisos específicos, ya que se consultarán bases de datos accesibles y proporcionadas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, las cuales son de libre acceso a la comunidad estudiantil de la institución y para el análisis de los documentos se creó una matriz de análisis de la información (Árbol de Causas).

En cuanto al procedimiento, se establecieron 3 momentos para la recolección, síntesis y análisis de la información. En el primer momento, se establecieron las combinaciones de frases

que están ligadas con el objetivo de esta investigación; en el segundo momento, se realizó la búsqueda de los documentos en las bases de datos previamente seleccionadas y plasmar dicha información en las fichas de síntesis. Para finalizar, en el tercer momento se pretendió reflejar la información recolectada en la matriz de revisión documental con el respectivo resultado obtenido mediante la matriz de análisis de la información (Árbol de causas), esto se hará a través de una metodología cualitativa utilizando la codificación y categorización de las frases y conceptos relevantes de cada ficha.

5.5 Análisis de información

Para el proceso de análisis documental, se empleó el método de recolección cualitativo, utilizando el proceso de categorización y codificación, para esto se escogió fragmentos de cada artículo obtenidos en la matriz de revisión documental (Matriz 1) y se plasmarán en la matriz análisis documental (Matriz 2), la cual está dividida en 3 categorías y cuenta con una estructura de Árbol de causas. Dichas categorías se mencionan a continuación:

1. Comparación de aportes teóricos en prevención, detección e intervención de los riesgos psicosociales de Colombia con los aportes teóricos de países extranjeros.
2. Categoría de contribuciones teóricas en materia de prevención, detección e intervención de riesgos psicosociales en Colombia.
3. Impacto de los riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal).

5.6 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta para esta revisión teórica están enfocadas en la aplicación correcta de las normas Apa última versión vigente de los documentos, artículos y aportes teóricos utilizados para el análisis de la información, Adicional, se tuvo en cuenta el reconocimiento del trabajo realizado por parte de los autores mencionados en el texto.

Por otro lado, al realizar la revisión teórica como especialistas en formación, se debe analizar la información con el criterio y rigurosidad del caso, es decir, hacer una lectura crítica de los aportes hallados en cada investigación y no pasar por alto detalles que aporten al conocimiento del tema de riesgo psicosocial.

6.Cronograma

Tabla 3

Cronograma de Actividades

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Revisión y ajustes del documento hasta consideraciones éticas	10 de enero 2022	16 de enero 2022	Documento de Monografía primer cuatrimestre
2	Añadir más información en el del marco teórico	16 de enero 2022	23 de enero 2022	Borrador 1 de la Monografía

3	Realizar la búsqueda de los artículos	24 de febrero 2022	7 de febrero 2022	Bases de datos en el Borrador 1 de la Monografía
4	Selección de los artículos	9 de febrero 2022	14 de enero 2022	Se realiza un esquema donde se eligen los artículos encontrados, este documento es parte de los anexos
5	Recolección de datos en la base de datos	15 de enero 2022	30 de enero 2022	Se plasmará la información en las Matriz diseñada para la base de datos
6	Organización de la información en las categorías previamente señaladas	31 de enero 2022	14 de febrero 2022	Se realizará mediante una matriz de análisis de información (Árbol de causas).
7	Proceso de Codificación de la información	15 de febrero 2022	23 de febrero 2022	En la matriz de análisis de la información (Árbol de Causas) se añadirán las categorías previamente señaladas en el documento borrador 1 y de estas se desprenderán unas subcategorías, en las cuales se ubicarán fragmentos relevantes de los documentos, permitiendo así la identificación del tipo de relación que hay entre estos.
8	Capítulo de resultados allí se realizará la síntesis y análisis de los datos obtenidos a través de un gráfico o mapa de resultados	25 de febrero 2022	5 de marzo 2022	La matriz de análisis de la información permitirá la realización de una gráfica de resultados proveniente de las categorías y subcategorías establecidas en dicha matriz. La gráfica será parte de los anexos del documento.

9	Conclusiones y recomendaciones de los datos encontrados	6 de marzo 2022	8 de marzo 2022	Borrador 2 de la Monografía
10	Correcciones Finales	9 de marzo 2022	15 de marzo 2022	Documento final de la Monografía
11	Entrega de la monografía	20 de marzo 2022	30 de abril 2022	Documento final de la Monografía
12	Presentación de la monografía	30 de abril 2022	30 de abril 2022	Presentación dinámica de los puntos claves de la monografía, para esto se utilizará herramientas como PowerPoint, Canva entre otros.

7. Presupuesto

Tabla 4

Presupuesto Monografía

Rubro	Justificación	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Internet	Creación del documento y búsqueda de información	192 h	\$500	\$96.000
Energía (luz eléctrica)	Suministro de energía al computador y al modem del internet	192 h	\$700	\$134.000

Transportes	Encuentros en la universidad con los miembros del equipo para ultimar detalles	3	\$50.000 Por persona se programaron 3 encuentros	\$150.000
Refrigerio	Encuentros en la universidad con los miembros del equipo para ultimar detalles	3	\$20.000 Por persona se programaron 3 encuentros	\$60.000

8. Resultados y Discusión

Comparación de los aportes teóricos de detección, prevención y promoción de los riesgos psicosociales que se han empleado en las empresas e industrias en Colombia con las estrategias empleadas en algunos países de Latinoamérica incluido España.

Detección:

Se logró evidenciar 14 artículos de países Latinoamericanos incluido España que abordaban el tema de detección de riesgos psicosociales y 11 de Colombia. Pagani y Urtizberea (2013) en su artículo “Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en un área municipales” manifiestan que una de las principales causas del incremento de riesgos laborales es el cambio organizacional, lo cual se relaciona con lo expresado por Gil-Monte (2012) en su artículo “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional” ya que en este, se señala que los riesgos psicosocial surgen de las características de las tareas y las características de la organización; cabe resaltar que los riesgos no solo surgen de las demandas del trabajo, sino que también surgen a raíz

de que las organizaciones no proporcionan los recursos necesarios para la realización de las tareas (Pujol & Lazzaro, 2021).

Ahora bien, todo lo anteriormente descrito tiene mucha relación con lo que describen los colombianos Muños et al. (2018) en su trabajo investigativo “*Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*” ya que estos manifiestan que los riesgos psicosociales que surgen de la actividad laboral pueden desprenderse de los siguientes procesos: características de la tarea, características de la organización, características del empleo y la organización del tiempo de trabajo.

Por otro lado, se logró evidenciar en varios de los artículos que abordan el tema de detección de riesgos psicosociales que estos pueden generar grandes consecuencias o deterioros en la salud mental y física de los trabajadores, por ejemplo, Vanessa y Prieto (2016) en su artículo “*El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*” describen que las principales consecuencias en la salud de los trabajadores son: ansiedad, fatiga, irritabilidad, estrés, tensión muscular, impotencia, desmotivación laboral y trastornos de sueño; así mismo, los colombianos Gutiérrez y Vilorio (2014) mencionan dentro de su trabajo “*Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*” que un colaborador o trabajador estresado suele enfermarse con mayor frecuencia, suele ser menos productivo y suele tener una negatividad constante ante el puesto de trabajo, y además, esto puede aumentar la probabilidad de accidentalidad.

Por último, cabe mencionar que en cuanto a instrumentos de detección varían según los países, aunque se evidencia que utilizan técnicas (Entrevistas, Cuestionarios) que también se emplean en Colombia. Dentro de los artículos de Colombia recopilados se evidencia que los

instrumentos más utilizados para detectar y evaluar los riesgos psicosociales son: ISTAS21 (CoPsoQ), Maslach Burnout Inventory (MBI) y Batería de Riesgos Psicosociales.

Prevención:

Se evidenciaron 10 artículos de países Latinoamericanos incluido España que hablan sobre prevención de riesgos psicosociales y 7 de Colombia. Los Brasileños Luna et al. (2019) en su artículo *“Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera”* manifiestan que dentro de las organizaciones se debe implementar una política de prevención de riesgos psicosociales, esto con el fin de mejorar el entorno laboral y a su vez, otorgar un trabajo digno. Ahora bien, los chilenos Palma et al. (2018) dentro de su artículo *“¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?”* dicen que una de las maneras de afrontar y prevenir los riesgos psicosociales especialmente la violencia laboral, es mediante la conformación de políticas organizacionales, acciones colectivas e individuales y políticas estatales.

Ahora bien, lo que se describe o menciona dentro de los artículos de los chilenos y brasileños, presentan varias asociaciones con los artículos recopilados de Colombia ya que dentro de estos también se menciona la importancia que tiene la generación de estrategias o acciones colectivas o individuales en pro del bienestar de los colaboradores dentro de las organizaciones, por ejemplo: en el artículo *“Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos”* de Gómez et al. (2016) se menciona que la Resolución 2646 creada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia regula las responsabilidades de los empleadores colombianos frente a lo relacionado con: la prevención, diagnóstico, intervención y control de los factores de riesgo psicosociales laborales, y este se logró

establecer mediante la generación de acciones colectivas. Algo que es muy interesante y cierto, es lo que mencionan Muñoz, et al. (2018) en su artículo “*Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*” pues según ellos cuando se adoptan o establecen medidas preventivas tempranas en materia de riesgos psicosociales se reducen favorablemente los costos económicos y sociales tanto para el trabajador como para la organización.

Promoción:

Dentro de los artículos recopilados se encontraron 3 artículos de países Latinoamericanos incluido España que hablan del tema de promoción de riesgos psicosociales y 3 artículos de Colombia. En cuanto a promoción no se encontró mucha información, se logra evidenciar que es un tema que aún no se ha abordado mucho dentro de lo relacionado con riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Los colombianos Muñoz et al. (2018) dentro de su artículo “*Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*” describen que las medidas preventivas se han consolidado como ese primer paso de la promoción en materia de riesgos sociales, ya que estas van orientadas al bienestar en el trabajo, al confort físico, moral y social dentro de las organizaciones, además, resaltan que esto favorece al crecimiento del trabajador, tanto dentro como fuera de la organización, mejorando así su calidad de vida, su bienestar y su salud.

Ahora bien, los colombianos Nader et al. (2014) en su artículo “*Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia*” refieren que la promoción dentro de las organizaciones en tema de riesgos psicosociales debe apuntarle al desarrollo de un ambiente adecuado, seguro, asimismo, generar prácticas de estilos de vida saludable y sobre todo establecer una cultura organizacional que brinde apoyo y asistencia a sus colaboradores.

Lo que se menciona en los dos artículos colombianos tiene mucha similitud con lo encontrado dentro del artículo “*Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*” del peruano Gil-Monte (2012) ya que dentro de este se describe que la promoción de ambientes saludables dentro de las organizaciones conlleva a resguardar la salud física y mental de las personas y que, además, esto fomenta el rendimiento de los colaboradores dentro de las mismas.

Estrategias de detección, prevención y promoción que han empleado las empresas e industrias colombianas en materia de riesgos psicosociales del año 2010 al 2021.

En materia de riesgos psicosociales en cuanto a detección, prevención y promoción empleadas por empresas e industrias colombianas, de 34 artículos recolectados 9 aplican en Colombia; se considera el primer paso de prevención de riesgo analizando las condiciones básicas requeridas para ejercer una labor. Para el primer estudio el objetivo fue evaluar la percepción del personal sobre los factores psicosociales, mediante la Batería de Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial; el artículo de Gómez et al. (2016) “*Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos*” presenta una similitud con el artículo ya mencionado, ya que el objetivo fue aplicar una batería de instrumentos para evaluar factores psicosociales laborales de riesgo para la salud, en respuesta a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia.

El artículo “*Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta*”. Definen el estrés como el conjunto de reacciones de la persona, sean de carácter psicológico, emocional, quien al enfrentar demandas

derivadas de su interacción con el medio en que se desenvuelve su capacidad de respuesta no es la adecuada, ocasionando un desequilibrio que altera su bienestar, incluso su salud. El objetivo del presente estudio fue determinar los niveles de estrés en miembros administrativos de la Policía se STM(Colombia). Se concluye de forma general un bajo nivel de estrés laboral, así: 56% de la población se encuentra en un nivel bajo de estrés laboral, el 35% se encuentra en un nivel intermedio y el 9% se encuentra en un nivel alto de estrés laboral. Así mismo, el factor que más influye en el estrés laboral fue el tecnológico. (Díaz y Tinoco,2011)

En el artículo de Martínez et al. (2016) *“Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, apoyada de modelos basados en la evidencia”* el objetivo es desarrollar un análisis de factores de riesgo psicosociales en una empresa. perteneciente a la industria metalmecánica. Fueron objeto de estudio 13 trabajadores en la planta de producción en factor de riesgo psicosocial; realizando entrevista de atención personalizada para conocer la caracterización y diagnóstico inicial. Se prioriza el riesgo mediante la aplicación del Método ISTAS21 argumentando la necesidad de categorizar, clasificar el nivel de riesgo y las variables de incidencia que permanecían, y se desarrolló un plan de acción que apuntó a la prevención.

Los factores psicosociales y la salud mental son dos variables determinantes de la calidad de vida, Muñoz et al. (2018) en su artículo *“Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales”* describen que recientes investigaciones muestran la existencia de demandas psicosociales “universales” que afectan a la salud de los trabajadores de forma crónica, las que podrían generalizarse a distintas ocupaciones independientemente de las características específicas de la actividad laboral, y plantea que entre los principales factores que

influyen en la salud mental se encuentran: la falta de recompensas, las falsas expectativas y, principalmente, la carga de trabajo, el grado de control del trabajador. De esta manera, se encuentran a nivel de Factores de Riesgo Intralaboral, que las dimensiones Exigencias de responsabilidad del cargo, diligenciado por los colaboradores jefes o profesionales, y demandas de la jornada de trabajo evidencian la necesidad de realizar intervención.

Las estrategias de prevención y detección se consideran el primer paso de advertencia de riesgo analizando las condiciones básicas requeridas para ejercer una labor como son mencionados en el artículo de Vieco et al. (2018) “*Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria*” se identifica una revisión de 47 artículos derivados de investigaciones analíticas ubicados a través de buscadores y bases de datos electrónicas (ISI Web of Knowledge, APA Articles y Science Direct) con el propósito de identificar y analizar la información actualizada sobre condiciones del trabajo y prevención, como factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional y efectos sobre la salud cardiovascular, específicamente las denominadas cardiopatías coronarias. Se revisaron artículos con seguimiento de cohortes expuestas a los factores de riesgo, estudios de casos y controles y estudios cross sectional; se privilegiaron artículos de importancia en cuanto al tamaño muestral, los métodos usados, la representatividad de las muestras, la contundencia en sus resultados y haber sido publicados en revistas de alto impacto internacional.

Los anteriores artículos tienen similitud con el de artículo “*Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva*” de López et al. (2011) desde una perspectiva pregunta ¿qué factores estructurales y organizacionales favorecen las prácticas de acoso laboral en Colombia? La hipótesis inicial del estudio es que existen condiciones

estructurales (crisis económicas, reestructuración empresarial, flexibilidad del mercado laboral, entre otras) y estructuras organizativas empresariales. Apoyados en la teoría de Bourdieu, los autores cuestionan la conceptualización del acoso laboral contenida en la Ley 1010/2006 y elaboran tres tipologías del acoso laboral, que permiten vislumbrar dimensiones diferentes del problema. los estudios que se recolectaron se logran evidenciar que las empresas en el ámbito laboral buscan identificar el riesgo, pero no se logra evidenciar la prevención que se realiza dentro de la organización ya que no se encuentra mucha información.

De otro lado, pero significativamente importante Vieco et al. (2018) en su estudio “*Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria*” determinar que los factores protectores psicosociales son las características de las personas, organizaciones y/o de situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que puedan afectar la salud mental y física del trabajador, por tal motivo se puede afirmar que estos factores ejercen una función beneficiosa o protectora sobre el estado de salud del individuo, favoreciendo su proceso de adaptación al entorno social y físico, disminuyendo así, la probabilidad de enfermar, promoviendo la calidad de vida del trabajador así como la productividad de la compañía.

Charria et al. (2011), en su artículo “*Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*” exponen qué los factores psicosociales pueden afectar no solo el bienestar y la salud de los trabajadores desde sus diversos aspectos (físico, social o psíquico), sino de la misma manera, influir de forma negativa en su rendimiento laboral. Los efectos de los riesgos psicosociales en la salud y calidad de vida del trabajador ocasionan dificultades en la

gestión y el manejo del estrés, falta de motivación laboral, falta de satisfacción con el que hacer laboral y con los compañeros, lo que ocasiona el ausentismo laboral.

Ahora bien, Dávila & Carvajal (2015) en su artículo “*Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia*” describen que El mobbing o acoso es un fenómeno de alto impacto, el cual afecta a las personas, las organizaciones y la sociedad en algunos países de Latinoamérica en específico en Colombia. El objetivo del artículo anteriormente mencionado es presentar los resultados de la revisión teórica y el análisis de la prevención del acoso laboral en Colombia, dicho documento se divide en cuatro partes, en la primera, se sintetizan los principales elementos teóricos de la discusión alrededor del mobbing, en la segunda, se revisa la legislación sobre el acoso laboral en Colombia, y las responsabilidades que el Estado tiene para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, en una tercera parte, se presentan y analizan algunas medidas y procedimientos de prevención e intervención existentes y finalmente se muestran las conclusiones de la revisión.

Impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal)

1. Riesgos psicosociales: Estrés

En cuanto a la categoría de impacto, se tomaron 6 dimensiones en las que los riesgos psicosociales afectan las diferentes esferas del ser humano (Personal, familiar, laboral, social,

salud y legal), ya que al encontrarse en un ambiente laboral no solo se ve afectados elementos como la productividad laboral, la salud y bienestar, sino también se ven quebrantados elementos de índole familiar, las relaciones sociales y el bienestar personal. Con base en lo anterior, la legislación está orientada a proveer garantías a los empleados, ordenando a las empresas a tener en cuenta al trabajador como un ser integral que debe tener bienestar en todas sus áreas para poder potenciar sus habilidades y aportar conocimiento a las empresas.

En cuanto al riesgo psicosocial asociado al estrés, se pudo evidenciar que de 34 artículos revisados solamente uno se enfoca en abordar las dimensiones personales, Pagani et al.(2013) se centra en los cambios comportamentales que presentan los trabajadores al exponerse prolongadamente a situaciones estresantes en su jornada laboral, esto se correlaciona con elementos que afectan la salud mental y física, se relatan problemas y enfermedades a nivel cardiovascular, respiratorio y síntomas asociados a ansiedad y depresión.

En cuanto a la dimensión de la familia se encontró, que de 34 artículos verificados ninguno se relaciona con impacto en dimensiones familiares asociadas al estrés, sin embargo, en investigaciones como las de Castillo et al. (2014) han demostrado que el estrés laboral genera un deterioro en las dinámicas familiares y a causa de este elemento se es más propenso a generar rupturas significativas en la familia.

En la dimensión laboral, se puede observar que de 34 artículos 2 se enfocan en señalar el impacto del estrés en el ámbito laboral, autores como Arias et al. (2012) mencionan las características del puesto, el clima y la motivación laborales, como elementos detonadores de sintomatología psicosomática que afecta al trabajador al punto de experimentar alteraciones psicológicas y síntomas como dolor de cabeza. Lo anterior, afectando el rendimiento laboral y la

posibilidad de crecimiento en la compañía, teniendo elementos como la difícil adaptación y la deserción del puesto de trabajo.

Dentro esta revisión, también se hallan investigaciones como la de Fernández (2010) donde expusieron a conductores de transporte público a condiciones de estrés, teniendo como resultados una disminución significativa en su rendimiento laboral. Lo anterior, se relaciona con estudios como los de Villalobos (2007), quien menciona que una condición psicosocial como el estrés puede convertirse en factor de riesgo laboral, esto relacionado con las condiciones percibidas por el trabajador.

Con respecto a la parte social relacionada con el estrés, se puede observar que ninguno de los artículos consultados menciona un impacto significativo en esta área, sin embargo, en verificaciones como las de Gil & Montes, (2012) se aborda al estrés y otros factores psicosociales como un problema de salud pública, esto por las altas cifras reportadas, ocasionando un gasto adicional en recursos al sistema de salud.

En cuanto a la parte legal, se encontró un artículo enfocado al impacto en general de los riesgos psicosociales, Dávila et al. (2015) citan el Decreto 1832 de 1994 “la tabla de Enfermedades Profesionales y las patologías causadas por el estrés en el trabajo” resaltando el recorrido histórico que ha tenido la legislación colombiana. Dicho decreto se deroga actualmente por el Decreto 676 de 2020, que se enfoca en incorporar una enfermedad directa como el COVID 19 a la tabla de enfermedades laborales.

En la última dimensión abordada, se halló que, de 34 artículos, 4 abordan el impacto que ha tenido el estrés dentro de la salud.

El estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. En un informe

del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), entre el 28 al 40% de los trabajadores informaron que su trabajo resultaba estresante; y que aquellos trabajadores con ansiedad, estrés, o alteraciones neuróticas pierden muchos más días de trabajo (25 días de promedio perdidos por trabajador) en el año 2001, que aquellos que no presentaban este tipo de alteraciones (solo seis días como promedios perdidos por trabajador) (Gil y Pedro,2012, P.540)

Por lo que se puede inferir, que el estrés tiene efectos devastadores para la salud, esto cuando su nivel de exposición en por un largo tiempo y en una intensidad considerable, hasta el punto de desbordar los recursos psicológicos del ser humano. Otro elemento en común mencionado por Dávila et al. (2015) es la afectación directa al sistema cardiovascular, posteriormente se mencionan problemáticas relacionadas con: artritis, la hipertensión, la gastritis, las úlceras pépticas, las alergias a la piel, el cáncer y otras.

Marrero et al. (2013) mencionan la afectación a la salud de las madres gestantes por la continua exposición a factores estresantes de índole laboral, allí se resaltan elementos como preeclampsia, rotura prematura de membranas, aborto espontáneo y la salud del recién nacido donde se incluye el bajo peso al nacer y la baja talla.

Con respecto a salud mental, en 2 de los 4 artículos Pujol & Lazzaro. (2021) y Dávila et al. (2015), resaltan sintomatología asociada a la experiencia de angustia ocupacional, miedo y frustración, conllevando a problemáticas asociadas a síntomas psiquiátricos como la ansiedad y depresión.

2. Riesgo psicosocial: Acoso Laboral

En la dimensión psicosocial de acoso laboral, se encontró que de 34 artículos 5 mencionan el impacto que tiene el acoso sobre elementos personales, artículo como Garrosa et al. (2015) se enfocan en señalar las afectaciones en la convivencia, autoestima, autoconcepto y sensación de abandono; también, se mencionan las respuestas de miedo y enfado asociados a estos elementos. Como consecuencias, López et al. (2015) resaltan conductas asociadas a la agresión laboral, sentimientos de angustia, nerviosismo e irritabilidad, esto ya que las víctimas de acoso laboral pocas veces pueden demostrar con facilidad la situación por la que están atravesando.

Lo anterior, se relaciona con estudios como lo de Ansoleaga et al. (2015) quienes abordan el Mobbing como un elemento que afecta el espectro psicológico de una persona, ya incluye connotaciones personales que se ven deterioradas por las constantes agresiones verbales y laborales.

Ahora bien, en el ámbito familiar se encuentran 2 artículos de 34, que mencionan el impacto que tiene el acoso laboral en la familia, estos elementos relacionados con dos elementos importantes. El primero tiene que ver con los factores extra organizacionales Palma et al.(2018) mencionan la muerte de un familiar, un conflicto conyugal o problemas en la zona de residencia, genera una afectación en la productividad y rendimiento en las compañías, el otro elemento Fernández et al. (2010) se relaciona con los efectos del acoso que trascienden a la familia, como la depresión, la insatisfacción por parte de la familia por agresión recibida en el trabajo y el soporte económico se ve afectado, ya que muchas veces las víctimas prefieren renunciar dejando necesidades familiares a la deriva.

En cuanto elementos de afectación laboral, encontramos que 3 artículos de 34, Palma et al. (2018), Garrosa et al. (2015) y López et al. (2011), mencionan que el acoso laboral o mobbing tiene efectos negativos en la imagen corporativa, productividad, calidad, mayor índice de ausentismo y mayor costo para las empresas. El acoso laboral, también influye en el clima laboral, afectando temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales.

Se menciona en dos artículos, que las víctimas Garrosa et al. (2015) suelen sufrir de mayor estrés laboral, distracción cognitiva y menor satisfacción laboral, lo cual interfiere según Palma et al. (2018) con la creatividad, productividad, mejora continua y existe una sensación de agotamiento al culminar la jornada de trabajo, esto correlacionado con el abuso verbal principalmente. La mayoría de las investigaciones señalan el daño físico, emocional y verbal que pueden experimentar las víctimas de acoso, ya que existe mayor deserción y difícil adaptación a nuevos trabajos.

A nivel social, se determinó que 2 de 34 artículos mencionan el impacto del acoso en este ámbito, los hallazgos se relacionan con las consecuencias mencionadas por Miguel et al. (2016), que se tienen a nivel social como el desempleo, la discriminación por sexo y raza y el aumento reciente de enfermedades laborales relacionadas con aspectos psicológicos. Por otro lado, las consecuencias para la salud que se hallaron con relación al acoso, según Garrosa et al. (2015) están enfocadas en secuelas del estado de ánimo, ansiedad generalizada, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral. Dichos efectos,

pueden causar consecuencias tan severas como el suicidio de un trabajador, esto encontrado en 1 artículo de 34.

Dentro de la revisión documental, se encontró que 2 artículos de 34 mencionan aspectos legales sobre el acoso laboral, estos enfocados en la Ley 1010 de 2006, López et al. (2015) que pretende contribuir a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral en Colombia. Sin embargo, en uno de los artículos según Dávila et al. (2015), se busca reflexionar sobre el alcance de esta ley y su contribución a la problemática.

3. Riesgo psicosocial: Carga Mental

Para este ítem se encontró que 1 de 34 artículos Adela et al. (2020), menciona que la carga laboral está relacionada con la satisfacción que perciben los trabajadores por su trabajo, la cual se basa en el cumplimiento de metas y objetivos (automotivación y proyección personal) y la necesidad de no fallar y generar adaptación.

En cuanto a la dimensión familiar, se encontró que 3 artículos de 34 hablan sobre el desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, en artículos como los de Arias (2012), Adela et al. (2020) y Gil et al. (2012) se menciona la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada, el tiempo de esparcimiento y la relajación. Por otro lado, se menciona el término workaholics, personas que tienen una adicción al trabajo según Maslach (2009), se ha incrementado el índice de separación matrimonial que los no adictos, además de que sus cónyuges muestran un mayor distanciamiento.

Con relación a la afectación laboral, 5 de 34 artículos resaltan la carga mental, Adela et al. (2020) asociada a la sobrecarga de funciones y tareas, el entorno social, la repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa y las condiciones contractuales (diseño del lugar, salario y estabilidad) tienen importantes consecuencias para la salud física y mental. Lo anterior, Soriano. (2021) señala el impacto en la creatividad, el desarrollo de habilidades de liderazgo, la tendencia a presentar conductas psicosomáticas y síntomas relacionados con problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.

Las consecuencias del exceso de responsabilidades y de tareas vinculadas a la no delegación suele afectar el rendimiento dentro de la organización Salanova et al., (2013) mencionan que la sobrecarga de trabajo va en contra del trabajo en equipo y crea ambientes de trabajo tensos, esto puede repercutir directamente en los resultados organizacionales. En términos generales, Fernández et al. (2010) las consecuencias del síndrome de Burnout están asociadas al aburrimiento, estrés, limitadas condiciones económicas, horarios extensos, ausencia de recursos humanos, etc.

A nivel social, solo 1 de 34 artículos Gil et al. (2012) mencionan el impacto de la carga mental en la sociedad, dicha revisión se base en señalar, los problemas de salud pública y la tendencia que tienen las empresas a ofertar cada vez más condiciones precarias para sus trabajadores, saturando al personal de funciones y asumiendo más de un cargo a la vez. Esto, con el objetivo de no invertir en programas de bienestar laboral, generando así más altos índices de accidentalidad por fatiga y enfermedad laboral asociada al síndrome del quemado.

En cuanto a la afectación a la salud, 4 de 34 artículos mencionan que las consecuencias de la carga mental, Marrero et al. (2013) están relacionadas con problemas de salud mental ligados al estrés, ansiedad y fatiga. Lo anterior, coincidiendo con artículos como los de Adela et al.(2020), ya que las personas no organizan y destinan el tiempo para recuperarse del esfuerzo empleado en la ejecución de las tareas, afectando hábitos como el sueño, ejercicio y alimentación, por lo que se ve afectado el sistema inmunológico y conlleva Gil et al. (2012), al desarrollo de síntomas como decaimiento, fatiga física y emocional, irritabilidad y depresión, esto puede desencadenar situaciones de acoso laboral y depresión al no cumplir con las metas o funciones asignadas.

En la dimensión legal, no se halló dentro de la revisión artículos o textos que mencionan el impacto legal que se tiene por la carga mental. Sin embargo, es importante mencionar que en Colombia existe la aplicación obligatoria de una batería de riesgos psicosociales Resolución 2404 del 2019, que busca evaluar, prevenir e intervenir en factores de riesgo psicosocial, incluido enfermedades como el síndrome del quemado.

4. Riesgo psicosocial: Condiciones Contractuales

Como resultados de estas categorías, a nivel personal se halló 5 artículos de 34 que mencionan las consecuencias que se tienen a nivel personal por las condiciones contractuales precarias, entre estas se destacan Arias et. (2012) miedo a la pérdida laboral, despido y estatus. Las poblaciones más afectadas por condiciones contractuales deficientes, Palma (2018) son las mujeres, los trabajadores con más de 55 años y los trabajadores jóvenes con poca experiencia o que se encuentran en prácticas.

En el ámbito familiar, solo se halló 1 artículo de 34 que menciona consecuencias de las

condiciones de contrato, Pujol & Lazzaro (2021), se relacionan con la parte económica, ya que los trabajadores deben cubrir sus gastos y para estos aceptan condiciones laborales donde el salario es mínimo y los horarios extensos. Lo anterior interfiriendo con dinámicas familiares, como el tiempo compartido, viajar y asistir a eventos, entre otras; esto generando malestar en su familia e incertidumbre por equilibrar ambas situaciones.

En el ítem laboral, se encontró 1 artículo de 34 que mencionan los principales efectos de las condiciones de contrato en la afectación del trabajo, Pujol & Lazzaro. (2021) señalan el desempeño laboral, la competencia con pares, conflictos con compañeros y la rotación laboral como detonadores principales. En el aspecto social, se encontró 2 artículos de 34 que mencionan el impacto de las condiciones de contrato en la sociedad, esto se relaciona con Miguel. (2016) con la falta de oportunidades laborales para personal de una edad avanzada y su retraso en la jubilación.

Las nuevas tendencias en las formas de contratar personal se caracterizan por contratos precarios a términos cortos y con extensos horarios y funciones, así como la subcontratación y en no pago de parafiscales, Gil et al. (2012) esto genera desconfianza en la población y conlleva una problemática social, dando origen a conductas delictivas y prácticas de acoso laboral.

En la afectación a la salud con respecto a las condiciones contractuales, no se halló ningún artículo de los 34 que señala puntualmente el impacto que se tiene. Sin embargo, en estudios como los de Jiménez & León (2010) se mencionan factores ligados a la ansiedad y estrés relacionados al tipo de contrato, ya que no existe una sensación de tranquilidad por parte del trabajador respecto a su futuro en una compañía y las garantías que estos ofrecen.

De igual manera, en la revisión teórica no se menciona el impacto legal asociados a

factores psicosociales como la condición contractual. Pese a lo anterior, es importante mencionar que en el decreto 1072 de 2015, se reglamenta y regula la forma de contratación en Colombia y las condiciones y requisitos que empleadores y empleados deben tener en cuenta para garantizar los derechos laborales.

9. Conclusiones

- En cuanto a la comparación de los aportes teóricos de detección, prevención y promoción de los riesgos psicosociales que se han empleado en las empresas e industrias en Colombia con las estrategias empleadas en algunos países de Latinoamérica incluido España, es posible concluir que existe una gran relación entre el abordaje extranjero y nacional. Para esta comparación se empleó una matriz de análisis documental estructurada como árbol de causas, encontrando que en la mayoría los riesgos psicosociales surgen a partir de las características de las tareas o funciones, el tipo de organización y su estructura organizacional y a raíz de la falta de recursos para realizar la tarea.

De igual forma, señalan que dentro de las organizaciones se debe crear una política de riesgos psicosociales, con el fin de crear un entorno laboral seguro y saludable para el trabajador. Por último, refieren que las organizaciones empresariales deben promover ambientes y espacios saludables para sus colaboradores.

- Como segundo elemento de esta revisión, en la identificación de las estrategias de detección, prevención y promoción que han empleado las empresas e industrias colombianas en materia de riesgos psicosociales del año 2010 al 2021, recopilando dicha

información en una matriz de análisis documental y dividiéndola por categorías, se pudo observar que en Colombia las industrias manejan un alto riesgo psicosocial, esto señalado en un número significativo de artículos, lo cual se correlaciona con la presencia de síntomas físicos y mentales que se han evaluado en baterías de riesgo psicosocial y su posterior intervención.

Así mismo, se concluye que la gran mayoría de artículos señalan únicamente la identificación, evaluación de los riesgos psicosociales y condiciones ergonómicas de los trabajadores. Dejando así, elementos de prevención y promoción de los riesgos psicosociales en un segundo plano, lo cual podría deberse a falta de investigación en dichos aspectos, o un bajo interés por parte de las empresas en cuanto a las estrategias de mitigación de dichos riesgos.

Sumado a lo anterior, no se observan estrategias concretas en cuanto a la promoción de la salud mental, el acoso laboral, síndrome del quemado o factores laborales detonantes de estrés. De igual manera, no se evidencian campañas, capacitaciones o rutas claras de acción a nivel legal o interno en las empresas, solo la conformación de los comités de convivencia exigidos por la ley.

- Como última conclusión, en cuanto al impacto que tienen los diferentes riesgos psicosociales en las diferentes dimensiones del ser humano, se puede mencionar que este punto se trabajó con una matriz de análisis documental y se establecieron 6 categorías (Personal, familiar, laboral, social, salud y legal) allí se incluyeron los fragmentos más relevantes que de cada artículo haciendo mención del impacto de los riesgos psicosociales en esas áreas. Por lo tanto, en lo concerniente al riesgo psicosocial por

estrés, la gran mayoría artículos se enfocan en señalar el impacto de este factor para la salud de los trabajadores, afectando al sistema cardiovascular, artritis, hipertensión, gastritis, úlceras pépticas, alergias a la piel, el cáncer y otras.

En cuanto a la dimensión de acoso laboral, se observa que la mayoría de los artículos se centran en la afectación personal y laboral que sufren los trabajadores del sector industrial; el primero enfocado a sentimientos de angustia, nerviosismo e irritabilidad, mientras la afectación laboral, está asociada a la mala imagen corporativa, productividad, calidad, mayor índice de ausentismo y mayor costo para las empresas, provocando menor colaboración y la calidad de las relaciones interpersonales.

Por otro lado, se puede concluir que el riesgo asociado a carga mental tiene un impacto mayor en la afectación familiar, laboral y de salud en los trabajadores, la primera con relación al desajuste entre el tiempo dedicado al trabajo y la familia, mientras que en aspecto laboral, se puede observar un impacto significativo en la creatividad, el desarrollo de habilidades de liderazgo, esto correlacionando con sintomatología como alteración en el ciclo del sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos.

En la dimensión de condiciones contractuales, se concluye que la revisión teórica se enfoca en resaltar el impacto en dimensiones personales, asociadas al temor de la pérdida laboral y desmejora de las condiciones de vida y sentimientos de inferioridad.

10. Recomendaciones

En base a los resultados recogidos en la presente revisión documental y al aporte bibliográfico de este texto monográfico, se recomienda emplear una metodología de estudio

diferente, la cual está enfocada a la investigación cuantitativa y a la aplicación de instrumentos de evaluación o medición de variables. Ya que este tipo de investigaciones, nos permiten dar cuenta de resultados más amplios en materia de una población específica, como lo es el sector industrial, así mismo, la recolección de datos estadísticos nos permite conocer el panorama actual en materia de riesgos psicosociales y generar mayores impactos para las empresas.

También, se sugiere investigar por separado las estrategias de los riesgos psicosociales, como son la medición de programas enfocados a prevención y promoción de dichos riesgos y el impacto de los diferentes riesgos psicosociales en el sector industrial. Lo anterior, ya que la mayoría de los artículos se centran en medir y detectar los riesgos psicosociales, dejando a un lado las estrategias de prevención y promoción, estudiando el comportamiento de estas variables y su eficacia dentro de las organizaciones.

De igual manera, se recomienda seguir haciendo un barrido documental enfocado a la prevención y promoción de riesgos psicosociales, esto tomando una muestra mayor y centrándose en artículos en inglés, por lo que la búsqueda se debe expandir a diferentes países como Estados Unidos y algunos de Europa. Lo anterior, debido a que en estos países existe una mayor inversión en mitigación y prevención riesgos, así como el uso de la tecnología, obteniendo así mayores resultados en el control de riesgos psicosociales, lo cual nos permite tomar como base dichos modelos y ajustarlos a las condiciones y características de la población colombiana en el sector industrial.

En cuanto estrategias de detección, se recomienda a las empresas del sector industrial complementar la evaluación de los riesgos psicosociales con instrumentos adicionales a la batería que establece el Ministerio de Trabajo y emplear sistemas de vigilancia epidemiológica

ajustados a las condiciones de cada empresa. Lo anterior, ya que los resultados obtenidos en las baterías de riesgo no alcanzan a medir todos los factores detonantes, adicional, la lectura de dicho cuestionario suele ser densa lo que ocasiona que los trabajadores no respondan a conciencia y se omita información de relevancia, por ende, las evaluaciones complementarias deben apuntar a ser personalizadas con cada trabajador, se sugiere personal especializado en salud mental.

Por último, las empresas tendrán que enfocarse en la medición del impacto de los riesgos psicosociales en dimensiones como la familia, la sociedad y el impacto legal. Lo anterior, para emplear estrategias enfocadas al grupo familiar y a la connotación negativa que se tiene en la sociedad sobre aspectos laborales, ya que se ve afectada la mala imagen y reputación de las empresas y una tendencia a presentar bajo rendimiento.

Asimismo, las empresas deben fomentar el fortalecimiento de procesos psicológicos de los trabajador y núcleo familiar, tales como: la autoestima, reconocimiento personal, comunicación asertiva, trabajo en equipo, afrontamiento, resiliencia y aprovechamiento del tiempo, de igual manera, motivar a que cada trabajador de forma individual y autónoma busque su equilibrio mental, ya que esto mejora notablemente la salud mental de los trabajadores, el rendimiento e impacta en los indicaciones de rotación y sobre costos para las empresas.

11. Referencias

Adela Reig- Botella y Alicia Cabarcos Fernández (2020) “El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores” en: RIHUMSO no 17, año 9, (15 de mayo de 2020 al 14 de noviembre de 2020) pp. 3-24.
ISSN 2250-8139

Andrade, V. Gómez, I. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia.
Pensamiento Psicológico, 4 (10), 9-25

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.

Atalaya, M. (2011). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Recuperado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/1963_p.26.

Arias Gallegos, Walter L. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38 (4),525-535.[fecha de Consulta 8 de febrero de 2022]. ISSN: 0864-3466. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21425049004>

Ávila, I. Y. C., Beltrán, M. S., Valeta, A. V., Estrada, L. R. A., & Massa, E. R. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 29(4), 9. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522002.pdf>

- Beltrán, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., & Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, (2), 266–278. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80619290005>
- Benavides, LEP (2014). “Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas CA” [UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007-140.pdf>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2019). Bogotá cerró 2019 con 795.648 empresas y establecimientos de comercio. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2020/Febrero-2020/Bogota-Region-cerro-2019-con-795.648-empresas-y-establecimientos-de-comercio>
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing or workplace harassment. Review of the issue in Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 29(49), 95-106. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Castillo Bazante, A. M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa.

Charria O., V. H., Sarsosa P., K. V., & Arenas O., F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.

Dávila, C. A.; Carvajal, J. G. (2015). “Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia”, en *Sotavento mba*, n.º 26, pp. 10-25. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n26.02>.

Decreto 676 DE 2020. Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. 19 de Mayo de 2020. DO. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

Delibes, M. (s.f). EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA. Recuperado de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

De Miguel Barrado, Vanessa y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. [fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>

Díaz, J., & Tinoco, V. (2011). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*, 8(-), 6-12. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.1661> <https://www.proquest.com/biologicalscijournals/docview/1835970056/38C983943EEE4E1FPQ/5?accountid=48797>

Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan (Work and psychosocial risk factors: what are they and how are evaluated)(Trabalho e fatores psicossociais de risco: o que são e como são avaliados). *CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.

Fernández, Pablo Hernan (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, 13 (25),111-124.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>

Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., & Sanz-Vergel, A. (2015). El impacto emocional del incivismo laboral y el abuso verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria. *Anales de Psicología*, 31(1), 190–198. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.6018/analesps.31.1.161491>

Gil-Monte, Pedro R. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 237-341. [fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 1726-4642. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública*, 82 (2), 169-173

Gómez, Viviola, & Segura Camacho, Sebastián, & Castrillón, Diego, & Perilla, Lyria Esperanza (2016). ESTANDARIZACIÓN DE UNA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES EN TRABAJADORES COLOMBIANOS. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (2),221-238.[fecha de Consulta 8

de Febrero de 2022]. ISSN: 0123-9155. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79847072010>

González-Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87.

Gutiérrez Strauss, Ana María, & Vilorio-Doria, Juan Carlos (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1),v-vii.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0120-5552. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Jiménez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN PERSONAL ASSISTANT HOSPITAL NURSING CARE OF SECOND LEVEL IN THE CITY OF BOGOTA, COLOMBIA. *Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica*, 20(1), 23-32.

Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.

Ley 1010 de 2006. Ley 1010 de 2006. Recuperado 17 de noviembre de 2021,de <https://>

www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33

López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas De Acoso Laboral en Empresas Colombianas: Una Mirada Estructural E Inter-Subjetiva. Cuadernos de Administración (01203592), 24(43), 307–328.

LUNA-CHÁVEZ, Estibalis Anaís, & ANAYA-VELASCO, Ana, & RAMÍREZ-LIRA, Ezequiel (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología*, 36 (), .[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0103-166X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395364257006>

Marrero Santos, María de Lourdes & Román Hernández, Jorge Juan & Salomón Avich, Nelly (2013). Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y el bajo peso al nacer. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (),864-880.[fecha de Consulta 8 de febrero de 2022]. ISSN: 0864-3466. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21429934007>

Martínez Gil JA, García Isidoro S, Castellanos Sánchez VO. Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia. *TOG (A Coruña)* [revista en Internet]. 2016 [fecha de la consulta]; 13(23): [21 p.]. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num23/pdfs/original6.pdf>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43. Recuperado de <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Miguel Barrado, Vanessa y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. PERSPECTIVAS, (38),25-44.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>

Ministerio del Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo, M. (2019, 5 febrero). Resolución 2404 del 2019. Resolución 2404. Recuperao 17 de noviembre de 2021, de <https://www.steel.net.co/resolucion-2404-del-2019>

Muñoz Rojas, Delvis & Orellano, Nataly & Hernández Palma, Hugo (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, 21 (40),532-544.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0124-0137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497557156015>

Nader, Martín, & Peña Bernate, Sandra Patricia, & Santa-Bárbara, Emilio Sánchez (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. Estudios Gerenciales, 30 (130),31-39.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21230585006>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012). El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Pagani, María Laura y Urtizberea, Facundo (2013). Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en un área municipal. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 6 (17),47-59.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847109004>

Palma Contreras, Andrea & Ahumada Muñoz, Magdalena & Ansoleaga Moreno, Elisa (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?. *Psicoperspectivas*, 17 (3),1-12.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022]. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171059649008>

Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(3), 187–202. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.5093/jwop2021a18>

Resolución 264. (2008, 2 julio). En el 2008 con la Resolución 264. En el 2008 con la Resolución 264. Recuperado 17 de noviembre de 2021, de https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_264_de_2008_ministerio_de_comercio,_industria_y_turismo.aspx#/

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, III (13), 39-45.

Recuperado de <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial>

Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens Gumbau, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT.

Salud Mental. (2013, 7 noviembre). 1616 de Salud Mental. Recuperado 17 de noviembre <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-4886-de-2018.pdf>

Soriano, E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. Revista de Investigación Científica, ISSN-e 2588-087X, ISSN 2528-8008, Vol. 5, N°. 1, 2021 (Ejemplar dedicado a: Revista Killkana Sociales), págs. 1-8. Recuperado DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>

Valeta V, Adelaida , & Castillo Á, Irma Y. , & Santana B, Mara , & Romero M, Elizabeth , & Alvis E, Luis R. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4),363-371.[fecha de Consulta 8 de Abril de 2022]. ISSN: 0120-386X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522002>

Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., & Abello Llanos, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. Psicología Desde El Caribe, 35(1), 23–38.

Villalobos, G. H. (2007). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo,1-178.

Gutiérrez Strauss, Ana María, & Vilorio-Doria, Juan Carlos (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Salud Uninorte, 30(1),v-vii.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2022].ISSN:0120-5552. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>

ANEXO 1

PAÍS	Número de Artículos	Artículos que se enfocan en detección	Artículos que se enfocan en Prevención	Artículos que se enfocan en promoción
COLOMBIA	16	11	7	3
CHILE	3	2	2	0
BRASIL	2	3	1	2
ARGENTINA	4	4	3	0
ESPAÑA	3	2	3	1
CUBA	2	1	0	0
URUGUAY	1	0	1	0
ECUADOR	1	1	0	0

PERÚ	1	1	0	1
BOLIVIA	1	0	0	0
TOTAL	34	25	17	7

ANEXO 2

Nº	ARTÍCULOS COLOMBIANOS	Estrategias Detección	Estrategias Prevención	Estrategias en promoción
2	Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral	X	X	
6	Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales		X	X
8	Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un	X		X

	modelo de organización saludable en Colombia			
10	Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos	X	X	
18	Estrés laboral en el sector servicios	X		
19	Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali	X		
21	Análisis del riesgo laboral psicosocial en una empresa metalmecánica de Colombia, una experiencia de intervención apoyada de modelos basados en la evidencia	X		

22	APROXIMACIÓN AL ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA	X	X	
23	El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan	X		
26	Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria	X	X	
28	Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología		X	
29	Prácticas de acoso laboral	X		

	en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva			
30	Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación	X		X
32	Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo		X	
33	Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia	X		
34	Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de	X		

	Santa Marta			
--	--------------------	--	--	--

ANEXO 3

Riesgos psicosocial: Estrés							
Nº	Artículos	Personal	Familiar	Laboral	Social	Salud	Legal
1	Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales			X		X	
5	Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en un área municipales	X					
9	La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral			X			

11	Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional					X	
22	APROXIMACIÓN AL ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA					X	X
31	Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda					X	
TOTAL							
Riesgo psicosocial: Acoso laboral							
Nº	Nombre del Artículo	Personal	Familiar	laboral	Social	Salud	Legal

9	La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral		X				
15	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español	X	X	X	X	X	
22	APROXIMACIÓN AL ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA	X					X
27	El impacto emocional del incivismo laboral y el abuso verbal en el trabajo: El papel protector de la recuperación diaria	X		X	X		

28	Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología	X					X
29	Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva			X			
31	Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda	X					
TOTAL							
Riesgo psicosocial: Carga Mental							
Nº	Artículos	Personal	Familiar	laboral	Social	Salud	Legal

1	Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales		X				
9	La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral			X			
11	Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional		X	X			
14	Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y el bajo peso al nacer			X			
24	El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores	X	X	X		X	

25	El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo			X		X	
29	Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva					X	
33	Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia				X		
TOTAL							
Riesgo psicosocial: Condiciones Contractuales							
N°	Artículos	Personal	Familiar	laboral	Social	Salud	Legal
1	Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque	X					

	de los sucesos vitales						
11	Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional	X			X		
12	¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?	X					
15	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español	X			X		
28	Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología	X					
31	Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and		X	X			

Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda						
--	--	--	--	--	--	--