

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y RETOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA

Carmen Emilia Cuadrado¹, Carmen Tatiana Pérez²

RESUMEN

En el presente estudio, se realizó un recorrido histórico relacionado al riesgo psicosocial dentro del ordenamiento jurídico colombiano y en referencia al sistema general de riesgos laborales, las unidades de análisis se centraron en el riesgo psicosocial como elemento de alteración del individuo. El estudio también se enfocó en la revisión de causas y factores que incrementan el riesgo psicosocial, siendo las principales variables la seguridad y la prevención en todas sus formas, por lo tanto, se centraron en los aspectos descriptivos del fenómeno en los diversos ambientes laborales, sociales y empresariales vinculados al estereotipo laboral colombiano. Se aplicó la hermenéutica como herramienta de interpretación y análisis de los resultados, así como también, se utilizó material bibliográfico de reconocidos expertos desde donde se extrajeron datos cualitativos para fundamentar los argumentos teóricos expuestos. Las principales conclusiones demuestran que en Colombia existe una legislación completa en temas de análisis de riesgos psicosociales, sin embargo, no se han concretado del todo, la instalación del sistema de vigilancia empresa por empresa, por otra parte, se concluyó que en Colombia existen más de siete millones de personas inmersas en algún tipo de riesgo psicosocial derivado de los trabajadores informales y los migrantes provenientes de la Diáspora venezolana.

PALABRAS CLAVE

Riesgo Psicosocial, Factores de Riesgo, Seguridad, Salud, Ambiente de Trabajo.

ABSTRACT

In the present study, a historical journey related to psychosocial risk was carried out within the Colombian legal system and in reference to the general system of occupational risks, the units of analysis focused on psychosocial risk as an element of alteration of the individual. The study also focused on the review of causes and factors that increase psychosocial risk, the main variables being safety and prevention in all its forms, therefore, they focused on the descriptive aspects of the phenomenon in different work environments, social and business related to the Colombian labor stereotype. Hermeneutics was applied as a tool for the interpretation and analysis of the results, as well as bibliographic material from recognized experts from which qualitative data were extracted to support the theoretical

¹ Abogada. Estudiante: Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Libre sede Cartagena. Correo electrónico: carmene-cuadradoe@unilivre.edu.co

² Abogada. Estudiante: Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Libre sede Cartagena. Correo electrónico: carment-perez@unilivre.edu.co

arguments presented. The main conclusions show that in Colombia there is complete legislation on psychosocial risk analysis issues, however, they have not been fully materialized, the installation of the company-by-company surveillance system, on the other hand, it was concluded that in Colombia there are more of seven million people immersed in some type of psychosocial risk derived from informal workers and migrants from the Venezuelan Diaspora.

KEYWORDS

Psychosocial Risk, Risk Factors, Safety, Health, Work Environment.

INTRODUCCIÓN

En el mundo entero existe el debate y el análisis relativo al tema actual del “riesgo psicosocial”³, sus implicaciones, consecuencias y como atenderlo desde sus diferentes escenarios, es por ello, que en EEUU el fenómeno está severamente implicado en todo tipo de intervenciones a nivel social y es investigado en casi todo aspecto de la vida, oficios y profesiones, debido a esto, Sureda et al. (2019) consideran que la exposición a tales riesgos, no solo pone en jaque al individuo sino que también corroe la vida laboral de la sociedades sometidas a tales circunstancias.

Mientras tanto, insiste Sureda et al. (2019) que, en Europa, existe una resistencia importante por las partes interesadas en la priorización de la gestión de riesgos psicosociales tanto en los negocios como en la formulación de políticas públicas como indican Leka, Van Wassenhove y Jain (2015). Una de las razones de esta barrera es que dichos riesgos no son fáciles de vincular directamente con los entendimientos clásicos de lo que es un riesgo para H&S⁴. Por su parte, Walters (2011), indica que también, es importante señalar que los riesgos psicosociales no se gestionarían ni únicamente a través de una perspectiva de H&S ni a través de una Perspectiva de gestión de recursos humanos, sino a través de una perspectiva estratégica tanto a nivel organizacional como político coincidiendo con Langenhan, Leka y Jain (2013).

En el caso latinoamericano, Uruguay, a criterio de González et al. (2012) se han realizado descubrimientos sobre las relaciones existentes entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales, denominándolos “nuevos riesgos emergentes” los cuales tienen su principal fuente, en la forma en que se organiza el trabajo al interior de las empresas, entes y corporaciones, actualmente se dispone de numerosas evidencias científicas que confirman que, “la exposición a los factores de riesgo psicosocial afecta de manera significativa a la salud de los trabajadores como lo establecen Almodóvar et al. (2003), y Llana (2009) siendo que, a corto plazo, estos riesgos se manifiestan a través del concepto general de estrés laboral, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social; mientras que a largo plazo, la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, musculoesqueléticas y de la salud mental”. (p. 76)

³ Según Llana (2009) “podemos definir de forma genérica a estos riesgos como, aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. De este modo, se conceptúa que los factores psicosociales son aquellas características del trabajo -y sobre todo de su organización- que afectan a la salud de las personas, a través de distintos mecanismos psicológicos o fisiológicos”. (p.76)

⁴ H&S, por sus siglas en inglés, traducen Salud y Seguridad.

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, en Colombia en consideración de Díaz y Rentería (2017) la legislación sobre salud ocupacional en el trabajo se abordó inicialmente desde una perspectiva derivada de la ocurrencia del accidente y con el paso del tiempo, se empezó a visualizar desde las perspectivas del riesgo, dando paso al reconocimiento normativo del estrés y el síndrome de burnout, entre otros, como fenómenos psicosociales resultantes de la exposición a riesgos psicosociales existentes en el trabajo que afectan la salud de los trabajadores.

En este sentido, se justifica entonces, la construcción de acercamientos teóricos que permitan indagar sobre los retos y perspectivas de los riesgos psicosociales y con más atención aun, como se aborda desde la visión del propio Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, con lo que se plantean los siguientes objetivos: mostrar un panorama sobre la normatividad aplicada en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, así también, analizar de forma detallada los instrumentos jurídicos de que dispone el trabajador colombiano y por último caracterizar los avances recientes en este tema de trascendental importancia.

Estado del Arte

De conformidad con Díaz y Rentería (2017) citando a Bronstein (1998) y García (2008) el marco regulatorio en América Latina dio sus primeros pasos a comienzos del siglo XIX y a inicios del siglo XX, empezando con las normas civiles de arrendamiento las cuales crearon un marco histórico sobre varias legislaciones laborales. Acto seguido, en Europa y América Latina se crearon las primeras leyes que protegían y regulaban el trabajo dándole una forma jurídica que consistía en el alquiler de los servicios prestado por el trabajador, sus capacidades y fuerzas, dando paso a que dichas estructuras ingresaran con posterioridad a los códigos civiles y por ello, todo lo relativo a derecho del trabajo nace con formas mercantiles, asumido en sus primeros momentos como una actividad civil-mercantil y regulada en tribunales civiles de todo el continente.

Es por lo que, en 1917, México se adelanta y formula un estatuto doctrinario sobre los deberes y responsabilidades del Estado frente a la protección del trabajador estableciéndolo en su Constitución, a los fines de crear una base sobre las que se desarrollen tales protecciones en materia de salvaguarda del trabajo, cumpliendo su papel como intermediario en dicha relación social, en 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo de México y en ese mismo año nace en Chile, el Código del Trabajo de Paraguay tuvo que esperar treinta años más y en 1961, vio su nacimiento, lo que denota un desfase en Latinoamérica en materia de seguridad y protección en el trabajo. En la década de los 70's y hasta adentrados la década de los 90's del siglo pasado, esta materia vivió varios retrocesos y flexibilizaciones de conformidad con Díaz y Rentería (2017).

En base a las consideraciones que preceden, las investigadoras consideran imprescindible realizar una mirada a los diferentes estadios involucrados en la detección del Riesgo Psicosocial, con el propósito de evidenciar las fortalezas y debilidades del sistema y que estas permitan la construcción de una hoja de ruta flexible que logre la interacción de todos los actores y sectores que de forma inherente y conexas son responsables de minimizar sus impactos sobre la salud, es por ello, que se requiere la verificación histórica del tema.

Recorrido histórico-legal del caso colombiano

En el caso específico colombiano, Díaz y Rentería (2017) citando a Cruz (1996) concuerdan que los inicios de la normativización de la salud en el trabajo se originan en atención al discurso propiciado por el General Rafael Uribe Uribe quién, imbuido por los desarrollos en materia de seguridad auspiciados en territorio europeo planteó en su conferencia la responsabilidad del Estado colombiano en materia del trabajo, salud y seguridad, así mismo, las luchas sindicales gestadas por los obreros impulsaron ambos sobre infraestructura, transporte y agricultura, entrando en vigencia la Ley 57 de 1915 la cual introdujo por primera vez la obligación de reparación por accidentes a empresas de alumbrado, acueductos, ferrocarriles albañilería, construcción entre otras.

Es por ello importante, realizar el recorrido histórico con el propósito de evidenciar la diversidad de experiencia en temas de seguridad y determinación gradual de riesgos, esta selección incluye los instrumentos jurídicos en materia legal del siglo pasado y el avance en dicha materia partir del nuevo siglo XXI, que se resumen en las siguientes tablas, siendo la nueva Constitución Política un antes y un después en este trayecto, en virtud al cambio de paradigma y a los principios antropocentristas de nuestra Carta Magna:

Tabla 1. Primeras Leyes en materia de seguridad en Colombia antes de la Constitución Política de 1991.

N°	Denominación	Propósito
1	Ley 57 de 1915	Reparación de accidentes
2	Ley 46 de 1918	Salud pública y salas de baño
3	Ley 37 de 1921	Seguro de vida Colectivo
4	Ley 10 de 1934	Creación de la Oficina de Medicina Laboral
5	Decreto 652 de 1935	Se reglamenta la ley 10 de 1934
6	Ley 96 de 1938	Se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y Economía Nacional.
7	Ley 6 de 1945	Ley sobre normas de salud ocupacional
8	Ley 90 de 1946	Se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales Obligatorio
9	Decreto 3767 de 1949	Política de Higiene y Seguridad en el Trabajo
10	Decreto 2663 de 1950	Nacimiento del Código Sustantivo del Trabajo
11	Decreto 905 de 1951	Condiciones de Trabajo
12	Ley 9 de 1979	Protección a la Salud del Trabajador
13	Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
14	Decreto 614 de 1984	Bases para la organización de la salud ocupacional
15	Resolución 2013 de 1986	Creación y funcionamiento de los comités paritarios COPASO.
16	Resolución 1016 de 1989	Funcionamiento de los programas de salud ocupacional de empresas.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Como se puede evidenciar, en el país existe legislación aplicada que data de más de cien (100) años en materia de Salud, riesgos y eventualidades desprendidas de las relaciones de trabajo, y esto solo en lo que respecta al siglo pasado, ahora se describirá el desarrollo jurídico de este nuevo período posterior al año 2000, en la siguiente tabla:

Tabla 2. Legislación en materia de seguridad en Colombia después de la Constitución Política de 1991.

N°	Denominación	Propósito
1	Ley 100 de 1993	Nace el Sistema de Seguridad Social Integral
2	Ley 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
3	Decreto 1530 de 1996	Se empiezan a investigar los accidentes de trabajo y enfermedad con ocasión de la muerte del trabajador
4	Ley 776 de 2002	Organización, administración y prestación del SGRP ⁵
5	Ley 1010 de 2006	Ley sobre prevención de acoso laboral
6	Resolución 1404 de 2007	Reglamento de Investigación de accidentes de trabajo
7	Resolución 2346 de 2007	Regulación de evaluaciones médicas ocupacionales y manejo de contenido de las historias clínicas.
8	Decreto 2646 de 2008	Responsabilidades para el control de factores Psicosociales
9	Decreto 2566 de 2009	Actualización de Lista de enfermedades laborales
10	Resolución 1918 de 2009	Modificación de artículos 11 y 17 de Resolución 2346 de 2007
11	Circular 0038 de 2010	Obligación de mantener el espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en el entorno empresarial
12	Resolución 652 de 2012	Conformación del Comité de Convivencia Laboral
13	Resolución 1409 de 2012	Reglamento sobre caídas y protección de alturas
14	Ley 1562 de 2012	Modificación del SRL ⁶
15	Resolución 4502 de 2012	Reglamento del procedimiento. Requisitos para otorga y renovar licencias de salud ocupacional
16	Decreto 1443 de 2014	Disposiciones para la Implementación del SG-SST ⁷
17	Resolución 3368 de 2014	Modificación al reglamento para la protección contra las caídas de trabajo de altura
18	Decreto 0472 de 2015	Criterios de Graduación de multas por infracción de ormas de SSTyRL ⁸
19	Decreto 1072 de 2015	Implementación del SG-SST
20	Resolución 1111 de 2017	Definición de Estándares mínimos del SG-SST
21	Resolución 3246 de 2018	Reglamento de Instalación y uso obligatorio de cintas retroreflectivas
22	Resolución 4919 de 2018	Prórroga de aplicación del Reglamento 3246 de 2018
23	Resolución 0312 de 2019	Establecimiento de Estándares mínimos del SG-SST
24	Resolución 2404 de 2019	Adopción de la Batería de Instrumentos.

Fuente: Elaboración propia (2021)

En este mismo hilo argumental, Colombia ha ideado y puesto en marcha una serie de mecanismo de diversa índole que conforman toda una fauna de disposiciones en el ordenamiento jurídico a los fines de proteger el bien tutelado supremo: la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores bajo dependencia. En este sentido, se justifica la verificación y el análisis del riesgo psicosocial en el trabajo, tomando como base las perspectivas de dicho sistema y los retos aun por superar en la aplicación e implementación del sistema general de riesgos laborales en el país.

5 SGRP. Sistema General de Riesgos Profesionales.

6 SRL. Sistema de Riesgos Laborales.

7 SG-SST. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

8 SSTyRL. Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Partiendo entonces de la existencia inexorable e inherente de los riesgos a las actividades laborales, y al hecho de que existe corresponsabilidad del Estado y de los Empleadores, se deben establecer las posibles situaciones de riesgo psicosocial y como este sistema detecta y previene sus efectos nocivos sobre la salud y seguridad del trabajador.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se parte del hecho identificador de los Riesgos Psicosociales y sus diferentes formas de presentarse en nuestra escena laboral y así mismo, identificar las posibles debilidades aún sin determinar a los fines de hacer el análisis teórico que impulse su posible corrección en beneficio de la clase trabajadora colombiana.

Caracterización de los Riesgos Psicosociales

En posición de Charria et al. (2011) el trabajo es fundamental como Derecho Humano, como desarrollo de la sociedad y al mismo tiempo como medio de supervivencia del individuo, sin embargo, estas fuentes de interacción permiten la satisfacción, crecimiento e influencia muchas veces degenerativa y negativa sobre el individuo, por ello, existe una necesidad de protección. En criterio de dichos expertos, en la actualidad los sistemas de trabajo desde la Primera Revolución Industrial han intentado organizar el trabajo aplicando metodologías científicas respaldadas por aspectos globalizadores donde a nivel económico se vive una lucha encarnizada por los aspectos propios de la competitividad y la profundización de las exigencias cada vez más grandes de la internalización de los mercados, lo que ha llevado a que las innovaciones tecnológicas y la diversificación del trabajo surtan como correas de transmisión de las nuevas tendencias laborales.

En este sentido, Charria et al. (2011) explica que hoy se nota un “adelgazamiento y flexibilización de las estructuras organizacionales”, donde se hace énfasis a las competencias y al trabajo mental que al físico en las neoestructuras empresariales, la reproducción de la denominada “tercerización” o atomización de servicios, los entornos virtuales de trabajo, entre otras maneras y estrategias que persiguen la sostenibilidad y el desarrollo del mundo moderno, es por ello, que tales modificaciones preocupan en temas de salud ocupacional (p. 381) Entre tanto, la prevención de riesgos y su determinación, permiten el reconocimiento de los accidentes de trabajo permitiendo la prevención enfermedades Laborales.

En este orden de ideas, diversas patologías que han afectado la salud a trabajadores se han transformado en instrumentos jurídicos, como las analizadas en el Decreto 2566 de 2009 como los estados de ansiedad y su prevalencia en la aparición de estados depresivos, y aunque el decreto hoy día no está vigente, siguen haciéndose avances en materia médica sobre los aspectos derivados de la hipertensión arterial, infartos y muchas otras urgencias cardiovasculares, que en resumen pueden ser derivados de ambientes donde existe alto riesgo psicosocial por las características sociopolíticas, económicas y tecnológicas presentes en el ambiente donde se presta el servicio (p. 388).

Por su parte, Pulido et al. (2021) citando a la Asociación Nacional de Empresarios (2015,2016) coincide en variados escenarios con los resultados obtenidos en otras investigaciones que demuestran las correlaciones existentes en el riesgo social y el ausentismo laboral, siendo esta una causa dicho por el autor, poco investigada en Colombia, dándose variada investigación sin embargo, no se observan modelos

explicativos, más bien, “se han centrado en determinar los alcances descriptivos y correlacionales y muy pocos estudios el su conexión con los efectos ocupacionales y organizacionales” (p. 153) como indica Cantillo (2020) y Pulido (2015), con lo que se extrae que desde el estudio se presentan efectos nulos respecto de cualquier forma de ausentismo con respecto al riesgo psicosocial, más bien se determinan las causas del ausentismo por estrecha con enfermedades, riesgo ante relaciones interpersonales y otras, muchas de ellas extralaborales.

En el mismo orden de ideas, Jiménez (2015) advierte que, en Colombia, algunos autores están inmersos en la tendencia de centrarse en la seguridad y prevención de accidentes para reducir considerablemente el ausentismo, obviando así, los efectos de la exposición a riesgos psicosociales sobre las ausencias del personal y sus labores. Para Guzmán (2017) hay que analizar a cada segmento de trabajadores y sus factores por separado por cuanto en su investigación los que pertenecen a modalidades de contrato diferentes poseen diferentes riesgos psicosociales, aunque no se midió en su estudio tal factor al ser de tipo descriptiva.

Entre tanto, sugiere Vieco et al. (2014) que, a diferencia de Pulido (2015) y Pulido et al. (2021) “la psicología de la salud ocupacional y la medicina del riesgo han establecido en múltiples estudios alrededor del mundo (Kawakami y Tsutsumi, (2010), Siegrist (2008), Van Vegchel et al. (2005) que el trabajo con altas exigencias de tipo cognitivo, psicológico y emocional, asociado a un escaso control de la tarea, bajo apoyo social de pares y jefes, y una deficiente calidad del liderazgo en profesionales que laboran en servicios humanos, está fuertemente asociado a factores de riesgos entre ellos, cardiovasculares con probabilidad alta de eventos cerebro-vasculares y cardiopatía isquémica”, (p. 356) como establecen, Belkic (2004), Hausser et al. (2010); Juárez (2007), Smith et al. (2005), Steptoe, Hamer y Chida (2007).

Así mismo, “otros estudios demuestran también una importante relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y diferentes tipos de trastornos, como musculoesquelético, como indica Palliser et al. (2005) estrés laboral como denotan Shultz et al. (2010), Valverde (2007) y Wang et al. (2009), es por lo que, cada día 6.300 personas mueren como resultado de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa cerca de tres millones de muertes al año siendo que cada año se presentan 337 millones de accidentes mortales y no mortales en los espacios laborales, incidiendo de manera negativa en los índices económicos mundiales hasta por el orden del 4% del producto interno bruto global” (p. 357), según datos de la OIT (2011).

Por otra parte, Valdivieso (2019) citando a Guzmán (2003) indica que “el desempeño de una relación laboral exige una interacción simbiótica entre el empleador-empleado, que permita una adecuada productividad en la organización paralelamente al cumplimiento de objetivos personales, laborales y económicos para el trabajador. Esta relación es particular para cada caso, ya que cada individuo deriva de un medio sociodemográfico específico, con características como edad, sexo, condiciones socioeconómicas, carácter o personalidad única y por supuesto con conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas durante su vida; mientras que, del otro lado del escenario, el empleador requiere a personas capacitadas según sus exigencias para el puesto de trabajo. Cuando estos requerimientos no son alcanzados o no se mantienen condiciones laboradas adecuadas por parte del empleador, el trabajador se ve expuesto a factores de riesgo psicosocial” (p. 40).

En sintonía con lo anterior explicado, Valdivieso (2019) realiza el análisis en su estudio con relación a diversos factores conexos con el riesgo Psicosocial definiendo varias categorías de análisis que son perceptibles en casi toda relación laboral y que realzan su valor, debido a su intrínseca relación con los entornos socioproductivos los cuales pueden contemplarse como referencias a los estudios transversales que se efectúan sobre el tema, dicho esto el estudio contempló como perfil de valoración las siguientes dimensiones: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés/compensación, desempeño del rol, y relaciones/apoyo social, con las cuales completó su estudio.

En retrospectiva, se evidencia que cada puesto de trabajo del mundo puede estar sometido a una carga mayor o menor de riesgos psicosociales y que determinarlos es responsabilidad del Estado y de los empleadores de forma directa, así como localizarlos, analizarlos y minimizar su impacto en la salud y el deterioro de las condiciones humanas en razón de los efectos del trabajo como indica Noroño et al (2021) y la exposición al ambiente laboral, es por ello, fundamental para el trabajador colombiano la participación activa en estos temas que incluyen su visión como protagonista y principal afectado.

En este escenario, la inobservancia o falta de interés en determinar los riesgos psicosociales en los ambientes laborales puede acarrear consecuencias de todo tipo no solamente sobre los individuos sino también legales, en este caso, Álvarez (2009) considera que, existe hoy día “una nueva concepción de la salud tiene una trascendencia muy importante al resaltar la triple dimensión de la salud y la importancia de lograr que el organismo, la mente y las relaciones sociales estén en equilibrio” (p. 40) Es decir, que no solo basta con poseer una serie de instrumentos jurídicos que señalen el norte, sino que se debe realizar la determinación puesto por puesto para establecer los riesgos aparentes en cada lugar de trabajo.

Riesgos Psicosociales en Colombia

En un primer escenario, Álvarez (2009) citando a Villalon et al. (2007) establece que: “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede verse como un sistema normativo de identificación y distribución de riesgos sociales, proveyendo a sus destinatarios un cierto nivel de seguridad a estos riesgos. Así pues, cuando el sistema jurídico construye un riesgo social a través de sus categorías normativas y judiciales, lo hace para distribuir los costos de la producción o prevención de ese riesgo entre diversos sujetos y actores sociales, lo que supone la imputación total o parcial del riesgo a uno o varios de estos sujetos. En la medida en que el riesgo no aparezca como especialmente protegido, se imputará finalmente sobre la persona que sufre la contingencia, que en su caso podría trasladarlo al mercado (aseguramiento privado) o a la familia y otras redes de relación personal” (p. 370).

Dicho esto, se procede al establecimiento de los conceptos relacionados a la protección de los trabajadores colombianos y a los instrumentos que definen la materia de protección en términos de salud y riesgos laborales. En un primer momento, es la propia Constitución Política de Colombia (1991) la que en materia de prevención establece:

“Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

A su vez, la actividad legislativa en materia de prevención y salud ocupacional he desarrollado una serie de Leyes, Decretos y Resoluciones que amplían la garantía constitucional y permiten un abanico de oportunidades para minimizar, corregir, adaptar y afinar la materia de seguridad junto con los riesgos laborales que en conjuntos conforman la base jurídica, científica y técnica donde reposan los derechos de los trabajadores colombianos al disfrute de una vida laboral digna, plena, segura, sin riesgos fatales eventuales.

En este sentido, el Congreso de Colombia expidió la Ley 1562 de 2012, donde se introducen modificaciones al Sistema General de Riesgos definiendo dicho sistema cada concepto relativo a la materia de seguridad, en el entendido, que abarca la organización, la conceptualización, las indemnizaciones y la base de cálculo, los reportes de información de actividades de resultados y promoción de prevenciones en este aspecto, se detalla:

“Artículo 4: *Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo⁹ inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.”*

Por su parte, el Ministerio del Trabajo en Resolución en Resolución 2646 de 2008, y la Resolución N° 2404 de 2019, publicó un documento que se denominó “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus protocolos Específicos” desde donde nacen los protocolos técnicos, de intervención sobre la evaluación dentro de los ambientes empresariales e industriales en referencia a la aplicación de sus SGST¹⁰. En dicha norma, se fundamentan los procesos de promoción, acción, intervención, gestión, actuación del SGR de Colombia, determinándose las guías para el análisis psicosocial y sus factores de evaluación.

Bajo el mismo hilo argumental el ICONTEX, dictó la Guía técnica para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la cual se denomina GTC-45¹¹. Lo más resaltante de dicho instrumento es el contenido del “Anexo A”, donde se detallan los siguientes conceptos:

Dicho anexo, establece una descripción detallada de la clasificación de riesgos en sus múltiples de definiciones y escalas valorativas, donde se incluyen los aspectos psicosociales como riesgos determinantes derivados de las relaciones laborales y sus vínculos con la salud y la seguridad.

Por otra parte, y como soporte complementario el Ministerio del Trabajo promulgó el Decreto 1477 de 2014 donde ya se había definido los agentes etiológicos, así como los factores de Riesgo Ocupacional para la prevención de enfermedades laborales incluyendo en la Sección I, numeral 4, los riesgos Psicosociales, dentro de los que se enumeran, caracterizan y sintetizan la Gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social, las condiciones de la tarea,

9 Negrillas de las autoras.

10 SGST. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11 GTC-45. Guía Técnica Colombiana #45.

ANEXO A
Informativo)

Tabla de peligros

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigraavitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo	
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto	
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval	
Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación	
Parásitos	Presión atmosférica (normal ajustada) y	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe	
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)	
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarrojo, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas		
Fluidos o excrementos					Espacios confinados		

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Imagen N°1. “Anexo A” CGT-45

Fuente: CGT-45

la carga física, las condiciones del medioambiente de trabajo, la interfase persona-tarea, la jornada de trabajo (horarios y jornadas laborales extenuantes).

Sin embargo, en el caso colombiano la situación es más grave que la reconocida, en razón a que la población formal a la que se le puede medir los riesgos es casi igual a la población que se encuentra en la informalidad sin ninguna clase de protección, en este escaerio el DANE informa que:

Desde el informe se puede establecer según cifras oficiales que “en el trimestre abril – junio 2021, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de hombres ocupados que eran informales fue de 46,5%, mientras que esta proporción para las mujeres fue de 48,4%”, esto, indica que existen más de cinco millones de trabajadores se encuentran en la informalidad, por otra parte, dicho informe técnico, también destaca las siguientes condiciones:

Tales datos demuestran que, “el 90,5% de los ocupados en las 13 ciudades y áreas metropolitanas en el período abril - junio 2021 reportaron estar afiliados a seguridad social en salud. En cuanto a pensiones, la proporción de ocupados cotizantes fue 50,3%”, siendo el sexo femenino, más afectado con 48% de ocupación informal, y 45 % en el sexo masculino, dejando en evidencia a una población vulnerable y sin acceso a verificación de los efectos psicosociales en el país y sin una seguridad social que permita hacer frente a estos eventos derivados.



Imagen N° 2. Datos DANE empleos informales en Colombia (2021)
Fuente: Dane (2021)¹²

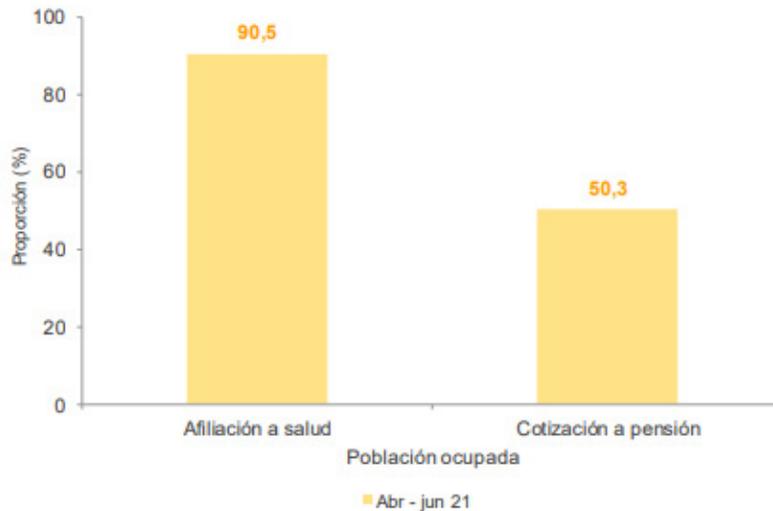


Imagen N°3. Proporción de la población ocupada, según afiliación al régimen de seguridad social en salud y cotización a pensión
Fuente: Informe Técnico del Dane (2021)

Es por lo que, Unda et al (2016) y Muñoz et al. (2018) coinciden en que los factores de riesgo psicosocial son diversos y aun se encuentran bajo estudio e investigación por lo cual, merece la atención de todos los interesados incluyendo al Estado en el desarrollo de políticas públicas que estudien, categoricen e incluyan los riesgos psicosociales como factor preponderante en la estrategia de combate a las enfermedades y patologías derivadas a la exposición de estos sobre la población trabajadora.

Riesgos psicosociales en la Población migrante presente en Colombia

Un nuevo fenómeno a tener en cuenta es, la reciente ola migratoria que ha recibido el país en años recientes provenientes del hermano país Venezuela, debido a la crisis política, social y económica que ha

¹² Para mayor información véase: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr21_jun21.pdf

generado una “Diáspora¹³” por primera vez en más de 200 años de historia republicana de dicha población. En este sentido, Montiel, Peña y Martínez (2020), así como Martínez y Martínez (2018) establecen que tales grupos poblacionales están sometidos muchas veces a “estrés por aculturación, prejuicio étnico, relaciones interculturales, redes de apoyo social, empoderamiento cultural, integración comunitaria” (p. 96) entre otras situaciones detectadas mediante diversos estudios.

En enero de 2021 se reportaron más de Un millón setecientos mil migrantes venezolanos en Colombia¹⁴ (1.700.000) de los cuales 56.4% presentó un estatus migratorio irregular y 43.6% con estatus regular, de ese 43.6% regular 51% son hombre y 49% son mujeres que poseen algún documento de identificación en Colombia, siendo el 56,4% de los migrantes totalmente desconocidos para el país y de los cuales se desconoce filiación laboral, procedencia, antecedentes familiares y legales, entre otros.

En este sentido, el gobierno colombiano el pasado 8 de febrero de 2021 anunció la expedición de una identificación para el migrante venezolano en suelo colombiano denominado Estatuto Temporal de Protección, como una medida para identificar, cuantificar y hacer visibles a toda la población prácticamente obligada a salir de su país en busca de una mejor calidad de vida, situación que ha sometido al país y a las instituciones a una mayor presión en toda índole sobre los niveles de riesgos psicosociales a tales olas migratorias recibidas.

Hoy en día, y según datos de la Cancillería de Colombia¹⁵ más de Un millón doscientas treinta y tres mil personas de esta población migrante ya ha sido inscrita y registrada a los fines de lograr en un primer paso identificarlas y así poder estructurar políticas públicas para su inclusión en la protección y legislación vigente con respecto a las medidas de salvaguarda y vigilancia de los riesgos sociales emergentes dentro de esta población vulnerable en el país en concordancia con Gutiérrez et al (2014).

Para Martínez y Martínez, el riesgo psicosocial en estas poblaciones deriva de “un elemento de coacción, incluyendo las amenazas a la vida y los medios de subsistencia, ya sea por causas naturales o provocadas por el hombre: movimientos de refugiados y personas internamente desplazadas, así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales, desastres químicos o nucleares, hambrunas o proyectos de desarrollo” (p. 97) por lo cual, es necesario que los estados receptores posean un ordenamiento jurídico que contemple tales elementos de auxilio ante tales desavenencias emergentes e inesperadas, con lo cual, se pueda atender en la medida de lo posible a tales individuos, en cumplimiento de la legislación internacional en materia de migraciones.

Por otro lado, “un entorno hostil puede originar lo que se ha denominado estrés por choque cultural. Si estas circunstancias adversas se perpetúan en el tiempo puede aparecer el Síndrome de Ulises o síndrome del estrés crónico del inmigrante según Achotegui (2009), aunque no es la única consecuencia negativa del incremento de vulnerabilidad, sino que también se ha descrito depresión, abuso de alcohol y otras sustancias, prostitución, etc. Ante esta situación, y desde la perspectiva de la diversidad humana afirmativa, la intervención psicosocial se centra más en las fortalezas y los recursos de las personas migradas en sus contextos que en sus déficits y debilidades en concordancia con Martínez, Calzado y

13 Diáspora. Según el Diccionario de la Real Academia Española, se refiere a la dispersión de grupos humanos que abandonan su lugar de origen.

14 https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Venezolanos%2520en%2520Colombia_2021%2520%2528ESP%2529_17062021%2520_4.pdf

15 <https://www.cancilleria.gov.co/estatuto-temporal-proteccion-migrantes-venezolanos>

Martínez (2011). Dado que la migración a menudo implica estrés, el concepto de resiliencia es útil en el estudio de experiencias migratorias y en los proyectos de intervención correspondientes” (p. 101)

METODOLOGÍA

Para la redacción y estructuración del presente artículo de investigación se hizo un recorrido histórico por la legislación colombiana en materia de seguridad, salud y en detalle se analizó el riesgo Psicosocial en sus diferentes dimensiones como recomienda Camacho (2017), se consultaron diversas fuentes documentales, páginas web y se hizo consulta de documentos oficiales del Dane y de la Cancillería colombiana, se aplicó la hermenéutica como herramienta de interpretación de datos y resultados. En este sentido, se hizo una selección detallada de todas las leyes, decretos y resoluciones dentro del cuerpo orgánico jurídico colombiano, y que según Raffo et al (2013) se puede establecer una revisión teórica de sus más importantes instrumentos, aplicados al tema concreto.

Posteriormente se sistematizó la recolección de información desde el estudio y análisis cualitativo de trabajos altamente específicos relacionados con la temática desde donde se extrajo información valiosa para su aplicación dentro del escenario colombiano, con lo cual, se construyó la una base teórica sólida en referencia al objeto de estudio, como lo es los riesgos psicosociales y con lo cual se pudo visualizar las perspectivas y retos del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

RESULTADOS

Como principal resultado derivado del presente artículo, se debe tener en cuenta que la legislación colombiana en materia de seguridad, higiene y salud posee más de cien años en circulación en nuestro ordenamiento jurídico, que no es un dato menor, siendo que estas leyes especializadas se han desarrollado modernamente en virtud del avance tecnológicos y científicos de las últimas décadas. Por otra parte, en el cuerpo jurídico orgánico vigente en el país se observa muy bien estructurado, es decir, cuenta con todos los instrumentos para la verificación, supervisión e implementación de las políticas públicas destinadas a la protección del trabajador colombiano, sin embargo, se hacen esfuerzos para transformar tales instrumentos legislativos en acciones concretas que disminuyan los riesgos psicosociales entre los colombianos.

Se observa del recorrido realizado que en Colombia se cuenta con instituciones y directrices claras en la conceptualización del fenómeno psicosocial, sin embargo, se requieren mayores esfuerzos para dinamizar la implementación de planes estratégicos por empresa con el propósito de minimizar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales producto de los riesgos psicosociales.

Se detecta que, con referencia al tema de la atención primaria, en concordancia con Pulido et al. (2021) y Valdivieso (2019) que existe una estigmatización concreta sobre las implicaciones de los riesgos psicosociales y la salud mental de los trabajadores, así mismo, tal novedad de la ley ha generado un déficit de psicólogos expertos en este fenómeno, siendo que, en la práctica, son los únicos profesionales autorizados por la ley, para aplicar la batería de riesgo psicosocial, con lo cual, las autoridades competentes deben abocarse a cubrir las demandas reales del sector.

Se determinó con base en las estadísticas consultadas, que en Colombia existen más de cuatro millones y medio de trabajadores informales que se encuentran fuera de las estadísticas relativas al análisis y detección de posibles riesgos psicosociales, y de los cuales no se poseen mayores datos con los cuales determinar su vulnerabilidad y menos aún, existen políticas destinadas a determinar el impacto de dichos riesgos en sus entornos laborales.

Se constató, que en suelo colombiano existen mas de un millón setecientos mil venezolanos migrantes según datos de la Cancillería colombiana y que de conformidad con Martínez y Martínez (2018) son poblaciones migrantes sumergidas en toda clase de vulnerabilidades de las cuales apenas se tienen datos y con las cuales de deben aplicar políticas públicas a los fines de consolidar una atención y detección de riesgos psicosociales por causa de la Diáspora venezolana presente en el país.

CONCLUSIONES

Se concluye del presente proceso de investigación, que el riesgo psicosocial estará presente en la vida de los trabajadores de forma intrínseca, ya que es el humano el motor dinamizador económico, social y cultural por excelencia, el cual, está siendo sometido a factores externos que implican una diversa gama de riesgos para la salud. Por ende, se debe entender que existen responsabilidades compartidas entre el Estado y la Empresa en minimizar tales factores de riesgos que den lugar a enfermedades y accidentes laborales.

En tal sentido, también se concluye que, Colombia cuenta con una legislación especializada para la detección, análisis y supervisión de los riesgos psicosociales, sin embargo, se hacen esfuerzos para lograr la implementación de todos los sistemas de vigilancia y protección a todo el parque empresarial presente en territorio colombiano.

Se concluye que, existen a la fecha mas de 7 millones de personas en sumergidas en alguna clase de riesgo psicosocial en virtud de la cantidad de personas que laboran en la informalidad y al número de migrantes venezolanos de los cuales no se tienen datos sobre los riesgos psicosociales de dicha población, las cuales llegan al país en situación de vulnerabilidad. Siendo estos, el mayor reto que enfrenta el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales en toda su historia, con motivo a que nunca nuestro país había experimentado una migración abrupta, inesperada y desorganizada como la provocada por la Diáspora venezolana.

REFERENCIAS

Achotegui, J. (2009). Migración y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (Síndrome de Ulises). *Zerbitzuan*, 46, 163-172.

Almodóvar, M. A., Berjón, M. A., Cuenca, M. R., Fraile, A., García de Castro, M., Del Hoyo, M. A., Martín-Daza, F., Nogareda, C., Nogareda, S., Oncins, M., Urrutia, M.

& Zubizarreta, I. (2003). *Psicosociología del trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Álvarez Briceño, Pedro (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11(3),367-385.[fecha de Consulta 19 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>

Asociación Nacional de Empresarios. (2015). Encuesta Ausentismo, Incapacidades y Restricciones Médicas 2015. <http://www.andi.com.co/SBCB/Paginas/Divulgación-.aspx> Asociación Nacional de Empresarios. (2016). Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo. [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\)PrimerinformedeSeguimientosobresaludyestabilidadenelempleo201623052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2)PrimerinformedeSeguimientosobresaludyestabilidadenelempleo201623052018.pdf)

Asociación Nacional de Empresarios. (2016). Informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo. [http://www.andi.com.co/Uploads/\(2\)PrimerinformedeSeguimientosobresaludyestabilidadenelempleo201623052018.pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/(2)PrimerinformedeSeguimientosobresaludyestabilidadenelempleo201623052018.pdf)

Blanco Guzmán M. (2003) El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*. 2003;(12):71-8.

Belkic, K. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?. *Scand Journal Work Environmental Health*, 30, 85-128.

Bronstein, A. (1998). Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado>

Charria O, Víctor H., & Sarsosa P, Kewy V., & Arenas O, Felipe (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4),380-391.[fecha de Consulta 18 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0120-386X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

Camacho Ramírez, Adriana, & Mayorga, Daniela Rocío (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40),159-172.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0121-182X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87652654011>

Cantillo, J. (2020) Responsabilidad social empresarial de las empresas extractivas en el departamento de Sucre: un análisis de concepciones. J. Cantillo (Eds. 1), *Enfoques y perspectivas de la responsabilidad* (pp 87-91). Universidad Libre. <http://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/libros/Enfoques-y-perspectivas.pdf>

Cruz, A. (1996). *Grandes Oradores Colombianos*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

García, A. (2008). El Sistema General De Riesgos Profesionales vigente en Colombia —una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo—. *International Law Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 13, 215-253.

González-Trijueque, David, & Giachero, Silvana, & Delgado, Sabino (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO: APROXIMACIÓN TEÓRICA Y MARCO LEGAL EN URUGUAY. *Ciencias Psicológicas*, VI(1),75-87.[fecha de Consulta 12 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1688-4094. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459545416007>

Guzmán, D. F. (2017). Factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral de una industria licorera por modalidad contractual (Universidad del Valle). <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10893/12557/CB-0574770.pdf?sequence=1>

Hausser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. [Review]. *Work and Stress*, 24(1), 1-35. doi:10.1080/02678371003683747

Jiménez, L. K. (2015). Psycho-labor risk factors in the mining sect. *Tesis Psicológica*, 10(1), 116–130. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139044651009>

Juárez, A. (2007). Psychosocial work factors associated to blood pressure and cardiovascular symptoms among Mexican nurses. *Salud Pública Mex*, 49(2), 109-117. DOI: S0036-36342007000200006

Kawakami, N. & Tsutsumi, A. (2010). Job stress and mental health among workers in Asia and the World. *Journal of Occupational Health*, 52(1), 1-3.

Langenhan, M., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and Health at Work*, 4(2), 87–94.

Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.

Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61-67

Martínez, M.F. Calzado, V. & Martínez. J. (2011). Intervención social y comunitaria en el ámbito de la Inmigración. En I. Fernández, J.F. Morales & F. Molero (Coords.), *Psicología de la Intervención Comunitaria*, (pp. 245-288). Bilbao: Desclée de Brouwer.

Martínez, M y Martínez J (2018) procesos migratorios e intervención psicosocial. *Papeles del Psicólogo*, vol. 39, núm. 2, 2018 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, España Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77855949003>

Montiel, S., Peña, A., & Martínez, C. (2020). *Cultura tributaria: Formas de mejorarla*. (1.a ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. Universidad Libre.

o Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>

<https://www.unilibre.edu.co/cartagena/index.php/investigacion/catalogo-de-publicaciones>

Muñoz Rojas, Delvis, & Orellano, Nataly, & Hernández Palma, Hugo (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. [fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0124-0137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497557156015>

Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suarez, T. M., Vílchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 644-660. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.11>

OIT (2011) en Inglés ILO (2011). (vi-109) *International Journal of Labour Research - 2011*. International Journal of Labour Research (VI-109).

Palliser, C. R., Firth, H. M., Feyer, A. M. & Paulin, S. M. (2005). Musculoskeletal discomfort and work-related stress in New Zealand dentists. *Work and Stress*, 19(4), 351-359.

Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión y Desarrollo*, 3(1), 83–95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>

Pulido Guerrero, Edgar Guillermo, & Lora Carrillo, Lesby Johanna, & Jiménez Ruiz, Luz Karine (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. [fecha de Consulta 18 de septiembre de 2021]. ISSN: 0325-8203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18065114010>

Raffo Lecca, Eduardo, & Ráez Guevara, Luis, & Cachay Boza, Orestes (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. [fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1560-9146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. & Fisher, G. G. (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286

Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 163-168.

Smith, L. A., Roman, A., Dollard, M. F., Winefield, A. H. & Siegrist, J. (2005). Effort-reward imbalance at work: the effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress and Health*, 21(2), 113-128. doi: 10.1002/smi.1045

Steptoe, A. & Kivimäki, M. (2012). Stress and cardiovascular disease. *Nat Rev Cardiol*. doi: nrcardio.2012.45 [pii]10.1038/nrcardio.2012.45

Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2018). Factores de riesgo psicosocial, conflicto organizacional y satisfacción laboral: Un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

Unda, Sara, & Uribe, Felipe, & Jurado, Samuel, & García, Mirna, & Tovalín, Horacio, & Juárez, Arturo (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2),67-74. [fecha de Consulta 26 de septiembre de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>

Valdiviezo Gilces, Diana Carolina, & Rodríguez Nieves, Rodolfo Ricky, & Parrales Abarca, Fanny Leonor, & Ibarra Vélez, Lissette Stephanie, & Carvajal Prado, Melissa Monserrat, & Tripul Villamar, Mario Francisco, & Sarmiento Segarra, Karen Brenda, & Laines Jiron, María Gabriela (2019). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psico-social en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(1),39. [fecha de Consulta 19 de septiembre de 2021]. ISSN: 0798-0264. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55959379010>

Valverde, M. (2007). Radiografía de los riesgos psicosociales. *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 34, 32-35

Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117-1131 doi:10.1016/j.socscimed.2004.06.043

Vieco Gómez, Germán F., & Abello Llanos, Raimundo (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2),354-385. [fecha de Consulta 19 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

Villalón, Jesús; Fernández, María Luisa y Álvarez del Cubillo, Antonio (2007). “Concepto y Tratamiento Jurídico de los Riesgos Psicosociales”. En Fernández, María Luisa (responsable). *Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. España.

Walters, D. (2011). Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship? *Safety Science*, 49, 599-606.

Wang, J. L., Schmitz, N., Dewa, C. & Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *American Journal of Epidemiology*, 169(9), 1085-1091. doi: 10.1093/Aje/Kwp037

Legislación Consultada:

- 1.** Ley 57 de 1915
- 2.** Ley 46 de 1918
- 3.** Ley 37 de 1921
- 4.** Ley 10 de 1934
- 5.** Decreto 652 de 1935
- 6.** Ley 96 de 1938
- 7.** Ley 6 de 1945
- 8.** Ley 90 de 1946
- 9.** Decreto 3767 de 1949
- 10.** Decreto 2663 de 1950
- 11.** Decreto 905 de 1951
- 12.** Ley 9 de 1979
- 13.** Resolución 2400 de 1979
- 14.** Decreto 614 de 1984
- 15.** Resolución 2013 de 1986
- 16.** Resolución 1016 de 1989
- 17.** Ley 100 de 1993
- 18.** Ley 1295 de 1994
- 19.** Ley 879 de 2000
- 20.** Ley 776 de 2002
- 21.** Ley 1010 de 2006
- 22.** Resolución 1404 de 2007
- 23.** Resolución 2346 de 2007
- 24.** Decreto 2646 de 2008
- 25.** Decreto 2566 de 2009
- 26.** Resolución 1918 de 2009
- 27.** Circular 0038 de 2010
- 28.** Resolución 652 de 2012
- 29.** Resolución 1409 de 2012
- 30.** Ley 1562 de 2012
- 31.** Resolución 4502 de 2012
- 32.** Decreto 1443 de 2014
- 33.** Decreto 1477 de 2014
- 34.** Resolución 3368 de 2014
- 35.** Decreto 0472 de 2015
- 36.** Decreto 1072 de 2015
- 37.** Resolución 1111 de 2017
- 38.** Resolución 3246 de 2018
- 39.** Resolución 4919 de 2018
- 40.** Resolución 0312 de 2019
- 41.** Resolución 2404 de 2019
- 42.** GTC-45
- 43.** Resolución 2404 de 2019