

Trabajo Bajo Presión: Una Habilidad Requerida o Un Riesgo Psicosocial Camuflado

Maryi Danitza Rodríguez Pedraza, Humberto Aristizábal Losada

Monografía para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Yohanna Milena Rueda Mahecha

Magister en educación con énfasis en lectura, escritura y matemáticas

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura Y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Febrero, 2023

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por habernos dado la fortaleza necesaria para llegar a buen término con este proyecto, a nuestros profesores por su sabiduría y su apoyo constante para enseñarnos y guiarnos durante este proceso, a nuestras familias por su amor y apoyo, sin el cual no lo hubiéramos logrado y finalmente a nosotros mismos por mantener un espíritu abierto a la adquisición de nuevos conocimientos en beneficio de todos.



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO**Tabla de Contenido**

	Pág.
Resumen	7
Introducción	9
1. Desarrollo Temático	10
1.1. Marco Empírico	11
1.2. Marco Teórico	13
2. Objetivos	16
2.1. Objetivo General	16
2.2. Objetivos Específicos	16
3. Marco Metodológico	17
3.1. Diseño	17
3.2. Búsqueda Bibliográfica	18
3.4. Recuperación de la Información	19
4. Discusión	20
4.1. Organización y estructura de los datos	20
4.2. Análisis de la Información	21
4.3. Interpretación	25
4.4. Evaluación Crítica	26
4.5. Contribuciones del Autor	28

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO	4
5. Conclusiones	29
Referencias	31



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Lista de Tablas

Pág.

Tabla 1 *Modelo Matriz Analítica de Registro*

19



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Mapa Mental</i>	21



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Resumen

El trabajo bajo presión en la actualidad se ha vuelto un requisito común e indispensable para la contratación laboral dentro de muchas empresas, sin embargo, no deja de ser cuestionable este tipo de requisitos para otras personas. En la presente monografía se analiza con mayor profundidad el tema del trabajo bajo presión desde una perspectiva científica con el objetivo de identificar si se considera mayormente una habilidad blanda requerida o un riesgo psicosocial encubierto. A través de un análisis de 30 estudios se concluye que el trabajo bajo presión es considerado en mayor medida como un riesgo que como una habilidad.

Palabras Clave. Trabajo bajo presión, habilidad blanda, riesgo psicosocial, salud y bienestar de los trabajadores, productividad.



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO**Abstract**

Nowadays, working under pressure has become a common and indispensable requirement for employment in many companies, however, this type of requirement is questionable for other people. In the present monograph, the topic of work under pressure is analyzed in greater depth from a scientific perspective with the objective of identifying whether it is mostly considered a required soft skill or a covert psychosocial risk. Through an analysis of 30 studies it is concluded that work under pressure is considered to a greater extent as a risk than as a skill.

Keywords. Work under pressure, Soft skill, Psychosocial risk, Worker health and well-being, Productivity.



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Introducción

El trabajo bajo presión es un suceso que en los últimos años se ha venido dando en los ambientes laborales u organizaciones en las cuales sus dinámicas requieren un ritmo acelerado y la toma rápida de decisiones. Con el fin de mejorar o mantener sus niveles de competitividad en un mercado en constante exigencias y cambios tal como lo afirman Ramírez et al. (2020) el trabajo bajo presión también puede afectar negativamente la salud y la calidad de vida de los trabajadores como lo mencionan estos mismos investigadores.

El gobierno nacional ha promulgado un marco normativo en pro de la protección en salud laboral de los trabajadores en sus sitios de trabajo y para el caso específico de esta investigación, el riesgo psicosocial. Desde los programas de seguridad y salud en el trabajo se busca dar cumplimiento a esta normativa vigente identificando cualquier riesgo que afecte la calidad de vida de todos los trabajadores y minimizarlos a través de su valoración y control.

Lo anterior motiva al presente equipo investigador a dar una mirada y análisis más profundo al tema del trabajo bajo presión, con el fin de contribuir de manera más efectiva en el mantenimiento de ambientes laborales sanos, ya que alrededor del riesgo psicosocial crecen estudios e investigaciones que apuntan a la afectación de la salud mental causada por diversos factores laborales.

Algunos factores de riesgo psicosocial como el estrés, la sobrecarga de trabajo, la falta de liderazgo y motivación, entre otros, se han relacionado con el síndrome de burnout o del trabajador quemado, por lo que ha sido objeto de numerosos estudios e investigaciones que buscan comprender sus causas y consecuencias en el ámbito laboral.

Por otro lado, las organizaciones apuntan al reclutamiento de personal que posean habilidades como: la adaptación al cambio, la capacidad de cumplir objetivos en tiempos

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

reducidos, soportar el estrés y trabajar bajo presión, planteándose desde el campo de la seguridad y salud en el trabajo la siguiente pregunta ¿Cómo afecta el trabajo bajo presión a la salud mental de los trabajadores?

Para llevar a cabo esta monografía se establece como objetivo general analizar la naturaleza del trabajo bajo presión y su impacto en la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores, determinando si es una habilidad blanda o un riesgo psicosocial camuflado que está siendo presente en la actualidad de las organizaciones.

Luego a través del cumplimiento de unos objetivos más específicos se busca dar cumplimiento a este objetivo general mediante un análisis de la literatura científica reciente sobre los factores de riesgo psicosocial que inciden en la afectación de la salud en los trabajadores a causa del trabajo a presión e identificando factores que puedan respaldar la idea que trabajar bajo presión se ha convertido en una habilidad profesional exigida por las empresas.

La metodología que se utiliza para dar respuesta al cuestionamiento de este tema que es bastante relevante y controversial es la elección de unas palabras claves que ayuden a la búsqueda de información en bases de datos y revistas científicas especializadas disponibles tanto en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano como de otras fuentes externas. El paso siguiente es diseñar una matriz analítica de registro que permita compilar cada uno de estos artículos de investigación para su posterior análisis, hallazgos y conclusiones.

1. Desarrollo Temático

Para la realización de todo trabajo según Acosta et al. (2020) se requieren unas habilidades y características determinadas que llegan a constituirse como el perfil de cargo por competencias laborales, el cual como su nombre lo indica, compila una serie de competencias requeridas para cumplir los objetivos de dicho puesto de trabajo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Dentro de las competencias requeridas se ha generalizado la inclusión del “trabajo bajo presión” como una habilidad necesaria en muchas empresas. Por otra parte, las condiciones de trabajo incluyen aspectos como los horarios, salario, el ambiente laboral, los riesgos, entre otros que también se constituyen en otros factores que pueden implicar demandas adicionales al trabajador.

El trabajo para Vega (2020) tiene dos aspectos importantes como son:

1. Satisfacción de una necesidad
2. Lograr satisfacciones para la realización humana

No obstante, las condiciones laborales negativas pueden ser causa de estrés y enfermedad por lo cual es necesario valorar la posibilidad de un riesgo psicosocial que deba ser intervenido y mitigado. Estos dos grandes aspectos implican en el trabajador una capacidad mínima requerida tanto internas como externas a él, que lo pueden llevar a verse saturado y desarrollar algún tipo de afectación en su salud, seguridad o rendimiento laboral.

Lograr tener una mayor claridad de las implicaciones de los efectos del trabajo bajo presión en el bienestar de los trabajadores a través de la presente revisión de la literatura reciente, implica tener mayores herramientas que impacten significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

1.1. Marco Empírico

El trabajo bajo presión es una de las habilidades que dentro del mercado laboral es alabada por los empleadores como un beneficio para mitigar las crisis que se enfrentan día a día dentro de las empresas y que consideran necesaria para cumplir a cabalidad los compromisos productivos de sus organizaciones.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Sin embargo, dentro de distintos estudios se han llegado a distintas perspectivas y conclusiones positivas y negativas de esta habilidad o constante condición de trabajo, para las personas tanto como en su desempeño laboral cuestionando sus beneficios de productividad de trabajo, así como sus riesgos en el largo plazo.

En este sentido, Kent et al. (2018) afirman que la habilidad de trabajar bajo presión es necesaria para cumplir con las metas en distintos ámbitos de la vida, esto, a partir de sus hallazgos de los estudios aplicados que se centraban en las intervenciones desarrolladas para mejorar las habilidades de una persona para hacer frente a la presión del desempeño.

Por consiguiente, se evaluó los efectos de la presión mediante la evaluación de los efectos conscientes y no conscientes y los mecanismos de afrontamiento asociados, que debían informar el desarrollo posterior de las intervenciones, las cuales concluyeron que en entornos profesionales a menudo se puede requerir que las personas tomen decisiones en una fracción de segundo, mantengan el control motor fino bajo fatiga y mental, respaldado por el conocimiento de que el resultado del desempeño puede tener consecuencias de riesgo o recompensa.

Por otro lado, en la investigación de Artes et al. (2016) se hizo uso de un diseño experimental para probar cómo inducir presión a través de incentivos artificiales para el desarrollo de distintas tareas, en el cual se podía realizar un análisis comparativo frente al desempeño de cada una de estas tareas, bajo distintos niveles de presión, donde se encontró un efecto distinto en el desempeño de una tarea específica, dependiendo del nivel de presión y las características de la tarea.

En un análisis mucho más local se encontró el trabajo de Londoño y Jiménez (2019) quien realizó una investigación de tipo cuantitativa no experimental y un análisis descriptivo, se



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

investigó la prevalencia de la presión con respecto al tiempo en que debían realizar su trabajo los conductores de buses intermunicipales en la ciudad de Montería, Colombia.

Dentro de este estudio se encontró a partir de un modelo PLS-SEM, que mientras aumentaba la presión del tiempo, había un aumento en la demanda emocional en estos conductores, por lo tanto, se encontró que el trabajo bajo presión sí influía sobre las emociones de los trabajadores y podría implicar que se desarrollaran consecuencias negativas en la conducta, como por ejemplo, Deffenbacher et al. (2002) menciona el consumo de sustancias nocivas para la salud y Beltrán (2023) menciona las conductas de manejo peligroso como evidencia de la afectación de su salud mental.

Dentro de la evidencia empírica recolectada, se observó una matriz de conclusiones frente al efecto del trabajo bajo presión sobre los empleados, sin embargo, en el corto plazo predominan conclusiones positivas frente al desempeño de los trabajadores, pero en el largo plazo también se han observado consecuencias a nivel de enfermedades efecto de exposición continua a riesgos psicosociales.

1.2. Marco Teórico.

El trabajo bajo presión actualmente dentro del mercado laboral ha resultado ser un requisito esencial que exige individuos con una alta capacidad de autorregulación. Para Baumeister y Showers (1986) la presión se define como la presencia de incentivos situacionales para el logro de un alto desempeño laboral.

Por lo tanto, estos procesos permiten que un individuo regule los estados fisiológicos y psicológicos para ayudar al movimiento y la toma de decisiones que ayuden al logro de la meta Vickers & Lewinski (2012) y en este sentido, las personas que son incapaces de emplear habilidades de afrontamiento efectivas para regular los estados (Jensen & Wrisberg, 2014).

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Por otro lado, según Duhachek y Kelting (2009) la capacidad de un individuo para desempeñarse bajo presión puede mejorarse desarrollando la disponibilidad de estrategias de afrontamiento, aumentando la flexibilidad de afrontamiento, desarrollando el conocimiento de cuándo utilizar diferentes estrategias y aumentando la confianza en su aplicación, esto permitiría mantener un desempeño máximo en las distintas demandas que se presentan en la vida laboral.

La idea de trabajar bajo presión como una regla más que como algo esporádico, puede alterar el desempeño en las tareas en términos de productividad como variados estudios lo han demostrado, es el caso del nuevo fenómeno conocido como “choking under pressure” (Baumeister y Showers, 1986).

Adicionalmente mencionan que la ausencia de incentivos puede impactar el desempeño laboral alterando la motivación extrínseca e intrínseca que debieran ser intervenidos según Téllez y Téllez (2022) a través de salarios emocionales, reconocimientos y otras compensaciones de tipo psicológicas. Para estos autores también es importante resaltar que dentro de los elementos que se encuentran contemplados al momento de trabajar bajo presión se encuentra la presión del tiempo, presente como una percepción negativa para realizar tareas con un tiempo mínimo para llevarlas a cabo.

De la misma manera, se puede dar una percepción negativa ante la falta de tiempos que limiten una actividad específica, en tal caso, esto se ha asociado a aspectos más de carácter individual y cultural en países industriales que en países en vía de desarrollo. Otros estudios similares, han evidenciado que los trabajadores son expuestos por constantes fuentes de presión cayendo en lo crónico; situaciones que pueden llevar a cuadros de estrés, perjudiciales para la salud de los empleados.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Cuando el ritmo de trabajo es demasiado rápido, puede generar presión en los trabajadores para cumplir con las demandas del trabajo en un plazo determinado, lo que a su vez puede aumentar el nivel de estrés y ansiedad. Por otro lado, si el ritmo es demasiado lento, esto puede generar aburrimiento y falta de motivación en los trabajadores, lo que también puede afectar negativamente su rendimiento y bienestar psicológico.

Adicionalmente las exigencias cuantitativas se pueden catalogar como demandas psicológicas dadas por la cantidad de trabajo, estos casos en específico cuando aumenta la carga laboral, la presión de trabajos es mayor cuando hay más trabajo del que se puede hacer en un periodo de tiempo.

Dentro del análisis de la presión laboral se encuentran las exigencias emocionales las cuales hacen referencia a la capacidad que tiene un individuo en la gestión de sus propios sentimientos tanto hacia sí mismo como hacia los demás y que se pueden reflejar en tareas como prestar un servicio determinado, en la atención y en la enseñanza.

Según González (2009) para concebir el trabajo bajo presión primero se deben definir dos habilidades: (1) Tolerancia a la presión, la cual se concibe como la capacidad de trabajar con eficacia situaciones con presión de tiempo y responder al máximo con un alto desempeño y (2) Tolerancia al estrés, donde el trabajador tiene la capacidad de seguir actuando de la mejor manera ante situaciones de la adversas.

Ahora bien, estos autores afirman que dentro de este concepto la valoración subjetiva de situaciones apremiantes, en este caso al hacer referencia a trabajos bajo presión, permiten dos clasificaciones de tipo cognitivo denominadas por Richard Lazarus como “valoración primaria” y “valoración secundaria”.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

La valoración primaria se relaciona con la forma en que la persona interpreta el evento, el cual es sometido a juicio para determinar si resulta ser amenazador, mientras que en el caso de la valoración secundaria el sujeto sustenta que no cuenta con las capacidades y habilidades para sobrepasar el evento amenazador (Rodríguez, 2013).

Ligado al trabajo bajo presión, se asocia como efecto directo la aparición de estrés, el cual se caracteriza por un estado de tensión producido por la pérdida de equilibrio a causa de un juicio de valor realizado con antelación. Algunas características que presentan algunos eventos tensores, un cambio premeditado de manera espontánea e impredecible, altos niveles de incertidumbre ante una situación de gran importancia para el sujeto en cuestión, puede llegar a constituir en un riesgo psicosocial.

Es importante mencionar las leyes promulgadas en Colombia para abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo como la Resolución 2646 de 2008 la cual obliga a los empleadores a la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales en sus empleados de manera continua, estableciendo la importancia de prevenir enfermedades laborales asociadas al estrés ocupacional, y tomar medidas para evitar la exposición prolongada a estas condiciones (Ministerio de Salud y Protección Social , 2008).

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Determinar si el trabajo bajo presión se considera una habilidad blanda o un riesgo psicosocial camuflado.

2.2. Objetivos Específicos

- Conocer los impactos en la salud que genera el trabajo bajo presión.
-

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

- Analizar los factores de riesgo psicosocial que inciden en la afectación de la salud en los trabajadores a causa del trabajo a presión.
- Identificar las consecuencias asociadas a los factores de riesgo psicosocial a causa del trabajo a presión.

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño

Se ejecutó un diseño metodológico no experimental debido a que no se llevaron a cabo pruebas ni se manipuló variable alguna para evaluar la propuesta de estudio y se realizó en un período de tiempo determinado. La presente monografía de investigación tuvo un enfoque cualitativo, en el cual, por medio de una revisión bibliográfica descriptiva a partir de investigaciones recientes y recopilación de datos secuenciales (Normas Icontec, 2020).

Se realizó un análisis documental de los hallazgos, evaluando tendencias concluyentes dentro de los riesgos psicosociales sobre los efectos del trabajo bajo presión dentro de ambientes laborales. En este caso, la investigación se alineó a los objetivos, se revisó la literatura, se construyó un marco teórico y se extrajeron conclusiones al respecto. Esto fue representado a partir de un desarrollo monográfico narrativo (Instituto de Metodología de la Investigación, 2023).

Inicialmente, para la recolección de información, a través de las palabras claves identificadas, se realizó una búsqueda de información en fuentes confiables, y posteriormente desde estas fuentes primarias, secundarias y terciarias se elaboró una recopilación valiosa de datos que tuvieran relación con esta investigación.

Bajo esta metodología de investigación, se analizó la naturaleza de los trabajos bajo presión, en distintos contextos, así como ver el trabajo bajo presión como indicador positivo o

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

negativo tanto para la empresa como para el trabajador dependiendo la situación sobre la tarea y el desempeño de los trabajadores.

Para realizar esta revisión, se consideró el contexto laboral actual caracterizado por la búsqueda de eficiencia y reducción de costos, aumento de la productividad y la satisfacción del cliente en un entorno empresarial en constante movimiento, que involucra la optimización del talento humano a cargo. Además, el entorno laboral actual también está influenciado por factores externos, como los cambios en la economía global y la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación. Estos cambios han creado nuevas formas de trabajo y demandas para los empleados, lo que a su vez ha aumentado la presión y el estrés en el lugar de trabajo. Para abordar estos desafíos se llevó a cabo una investigación en los siguientes ejes:

1. Teoría del estrés Laboral
2. Indicadores de trabajo bajo presión
3. Riesgos psicosociales por estrés laboral
4. Teoría de ansiedad rasgo- estado
5. Cómo se relaciona el ambiente laboral con la activación de estrés

3.2. Búsqueda Bibliográfica

Se seleccionaron cuidadosamente las palabras clave relevantes en español e inglés para el tema de investigación y la metodología de esta monografía. Se realizaron búsquedas preliminares en bases de datos pertinentes y se consultó con expertos en el tema para garantizar que se identificaran las palabras clave más apropiadas. Las palabras clave seleccionadas, fueron elegidas

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

para enfocar nuestra búsqueda de información y asegurar la precisión y completitud de nuestros resultados.

Se accedió a diversas bases de datos virtuales como la Biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, la Fundación Universitaria del Área Andina, la Universidad el Bosque, ResearchGate, Elsevier, Wiley Online Library, Pubmed, ScienceDirect, Taylor and Francis, repositorios universitarios, Academia y Google Académico para obtener información actualizada y relevante.

Se diseñaron ecuaciones de búsqueda con los operadores lógicos como dobles comillas (“ ”), la conjunción “ AND “ y la conjunción “ y ” adecuados para cada base de datos, utilizando términos relevantes y sinónimos de las palabras clave seleccionadas, incluyendo "trabajo bajo presión", "habilidad blanda", "riesgo psicosocial", "salud y bienestar de los trabajadores" y "productividad".

3.4. Recuperación de la Información

Para facilitar el análisis de cada uno de los documentos se realizó una matriz analítica de registro que recopilara de esta manera la información de los estudios y discriminó, por una parte, los datos más relevantes de cada uno de ellos y segundo, definiera el aporte y la relación con la presente investigación.

Tabla 1.

Modelo Matriz Analítica de Registro

[No | Autor | Título del Documento | Resumen | País donde se desarrolló la Investigación |



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Tipo de Documento | Año | Referencia Completa | Idioma | Recuperado en (Base de Datos) | Resultados |
|Aporte de Información Relevante para el Análisis | ¿Este artículo considera el trabajo bajo presión como
un riesgo psicosocial o para la salud? | ¿Este artículo considera el trabajo bajo presión como una habilidad
blanda? |

4. Discusión

En esta monografía, se realizaron un total de 53 búsquedas en bases de datos especializadas, utilizando las palabras clave “Trabajo bajo presión, habilidad blanda, riesgo psicosocial, salud y bienestar de los trabajadores, productividad”. A partir de estas búsquedas, se identificaron un total de 45 publicaciones que fueron evaluadas críticamente garantizando de esta manera la calidad de los estudios y la validez de los resultados.

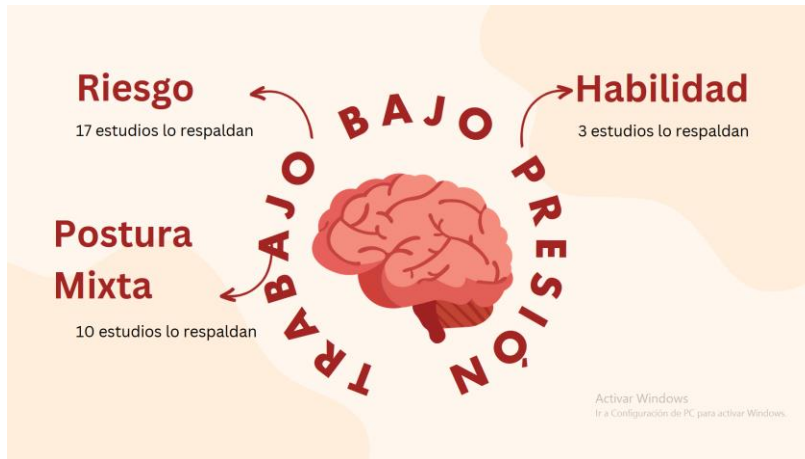
Tras aplicar criterios rigurosos de inclusión, se hizo una selección de un total de 30 publicaciones para su inclusión en esta monografía. La selección de estas 30 publicaciones fue esencial para obtener una comprensión más completa y detallada del constructo en análisis. De los 30 artículos analizados en este estudio, se encontró que un alto porcentaje (17) consideran el trabajo bajo presión como un factor de riesgo que puede llegar a afectar la salud de los trabajadores, mientras que solo 3 lo consideran una habilidad.

4.1. Organización y Estructura de los Datos

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Figura 1.

Mapa Mental



Nota: En esta figura se muestran las tres categorías principales halladas sobre el trabajo bajo presión.

4.2. Análisis de la Información

Dentro del trabajo de investigación se encontró que la presión del tiempo o trabajo bajo presión es considerada un riesgo de tipo laboral que puede implicar la afectación de la salud de los trabajadores, y entre estos estudios están los de Londoño & Jiménez (2019) que lo consideran como un evento frecuente en los conductores de buses y que representa un riesgo psicosocial que debe ser intervenido.

Este estudio analizó cómo el trabajo bajo presión en los conductores de bus mencionados implicaba sobre exigencias a nivel personal como sus propias emociones, que según ellos, las debían de esconder para no afectar su cargo. Los resultados fueron confirmatorios, por lo cual fue necesario plantear nuevas soluciones para intervenirlo y eliminarlo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Según los hallazgos de Gutiérrez & Caros (2014), el estrés crónico en el trabajo puede tener efectos negativos en la salud, motivación, productividad y seguridad laboral del trabajador, lo que a su vez puede afectar la imagen y éxito de la entidad en el mercado. No obstante, es importante destacar que un nivel moderado de presión laboral puede ser beneficioso para mantener al trabajador motivado y en óptimas condiciones de trabajo y aprendizaje, siempre y cuando cuente con los recursos necesarios y que sus características personales lo permitan.

El artículo de Urbach y Weigelt (2019) se enfoca en la relación entre la presión del tiempo y el comportamiento de trabajo proactivo. El estudio se realizó a nivel semanal y estos investigadores encontraron que la presión de tiempo tuvo una relación negativa con el comportamiento de trabajo proactivo al día siguiente.

Además, también se encontró que los empleados que exhibieron más comportamientos proactivos de trabajo en un día determinado experimentaron menos presión de tiempo al día siguiente. Estos hallazgos sugieren que la presión de tiempo puede tener un efecto perjudicial sobre el comportamiento proactivo en el trabajo y que el comportamiento proactivo puede actuar como un amortiguador contra la presión de tiempo en el futuro.

El estudio de Strandell (2019) comparó la situación laboral de los trabajadores de atención domiciliaria en Suecia en 2005 y 2015, y encontró que la presión laboral había aumentado significativamente en el último decenio, especialmente en términos de carga de trabajo y demandas emocionales.

Además, el estudio señala que el bajo ingreso económico y la inseguridad laboral son aspectos que agravan la presión laboral. En general, se concluye que el trabajo bajo presión es un problema importante en el sector de la atención domiciliaria en Suecia, lo que sugiere la necesidad

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

de estrategias para reducir la presión laboral y propender por una mejor vida laboral de los trabajadores.

Por otra parte, la presente monografía encontró muy pocos estudios que respaldan el trabajo bajo presión como una habilidad requerida, entre ellos están Kühnel et al. (2011) que lo consideran como un factor situacional que puede influir en el compromiso laboral de los empleados. En particular, se indica que una alta presión de tiempo puede fomentar el compromiso laboral si los empleados son los que pueden tener control sobre su trabajo y poder influir en cómo realizar sus tareas.

Por lo tanto, se podría considerar el trabajo bajo presión como una habilidad si los empleados tienen la capacidad de manejar la presión y mantener un alto nivel de compromiso laboral, o como un riesgo si los empleados no tienen el control necesario y la presión los lleva a un bajo rendimiento y agotamiento.

Para Kent et al. (2018) del mismo modo no consideran el trabajo bajo presión como un riesgo en sí mismo, sino como una situación desafiante que puede ser abordada a través de la implementación de estrategias adecuadas. También Zuluaga (2013) considera una habilidad que se puede desarrollar y mejorar mediante la construcción de competencias adecuadas. Otros autores tienen posturas mixtas al respecto y consideran que el trabajo bajo presión puede tomar cualquiera de los rumbos dependiendo de factores intrapersonales e intralaborales.

De este modo, para Rodríguez (2013) la presión laboral puede ser un factor estresante que puede generar ansiedad y frustración, especialmente en situaciones de sobrecarga de trabajo y plazos cortos para entregar tareas como también sugiere que, si un individuo tiene confianza en sí mismo y habilidades acordes al reto laboral, la presión puede contribuir a mejorar su rendimiento y alcanzar el momento de fluir, de dejarse llevar por la labor, y de esta manera se promueva mayor

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

satisfacción y gusto por el trabajo que conlleva a un estado ausente de estrés y la satisfacción por trabajar y crear.

Otros estudios con posturas mixtas alrededor del tema de estudio, como los de Sánchez, (2017) reconocen que la presión laboral puede generar tensión y estrés en los trabajadores si no se maneja adecuadamente. Y a su vez es considerado como una habilidad que puede ser desarrollada para mejorar la eficiencia y la proactividad en el trabajo.

El trabajo bajo presión es un tema de interés en la actualidad debido a su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. A lo largo de los diferentes estudios analizados, se encontró que la presión laboral puede ser considerada tanto una habilidad como un riesgo, dependiendo del contexto en el que se presente.

Por un lado, se ha demostrado que el trabajo bajo presión puede impulsar a las personas a ser más productivas, creativas y eficientes en la realización de sus tareas. Sin embargo, también se ha observado que la presión laboral puede causar estrés y ansiedad, lo que puede afectar negativamente la salud mental y física de los trabajadores.

Además, si se convierte en una práctica habitual, el trabajo bajo presión puede llevar a un agotamiento y un desgaste emocional en las personas, lo que puede disminuir su motivación y compromiso en el trabajo como también a la aparición de enfermedades laborales consecuentes como es el caso del síndrome de Burnout.

En general, se puede concluir que la presión laboral es un factor importante que afecta la seguridad y la salud en el trabajo, y que los gerentes y empleadores deben tomar medidas para reducir los niveles de presión laboral a un nivel razonable y fomentar una actitud positiva hacia la seguridad en el grupo para mejorar el comportamiento seguro en el lugar de trabajo.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Además, se debe prestar atención a la carga laboral y a otros factores de riesgo psicosocial que inciden en la afectación de la salud de los trabajadores a causa del trabajo a presión. Es interesante destacar que 10 de los artículos analizados presentan una postura mixta, considerando que el trabajo bajo presión puede tener aspectos tanto positivos como negativos en función de cómo se maneje.

4.3 Interpretación

El presente estudio sobre el trabajo bajo presión tiene importantes implicaciones para los empleadores y su responsabilidad de proteger la salud física y mental de sus trabajadores. Aunque el trabajo bajo presión es una realidad en muchos entornos laborales, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores puedan realizar sus tareas sin poner en riesgo su salud.

De hecho, Rodríguez, G. (2013) atribuye que el trabajo bajo presión es considerado un riesgo; ya que los empleadores pueden adquirir altos niveles de estrés, ansiedad, agotamiento debido a la sobrecarga laboral, los plazos de entregas de labores cortos y la presión que enfrentan día a día, afectando en conjunto el bienestar físico, mental y social.

Desafortunadamente, muchas empresas actuales tienen falencias en este aspecto y se espera que los trabajadores realicen sus tareas bajo presión y a un ritmo acelerado, lo que puede tener efectos negativos en su salud física y mental. Estas falencias pueden deberse a la falta de capacitación adecuada en el manejo del estrés y la presión, la falta de recursos para apoyar a los empleados en situaciones de alta presión o una cultura laboral que enfatiza el rendimiento por encima del bienestar de los trabajadores.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Esta exigencia que cobra cada vez más fuerza en el mundo laboral, y que muchos empleadores la consideran como una habilidad importante que los trabajadores deben poseer, es contraria a los estudios e investigaciones analizados; ya que ellos muestran que el trabajo bajo presión más que una habilidad desarrollada en los trabajadores es un factor de riesgo psicosocial que puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Según lo expresa (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008), todo empleador independiente de su tipo de vinculación debe identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a riesgos psicosociales y las enfermedades laborales a causa del trabajo a presión garantizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mejorando la calidad de vida, los ambientes de trabajo seguros y saludables y contribuir a la mejora y productividad de las empresas dando a su vez cumplimiento a la normatividad vigente.

De hecho, el grueso de los resultados analizados sugiere que el trabajo bajo presión puede ser perjudicial para la salud mental y física de los trabajadores, lo que destaca la importancia de abordar este tema de manera crítica y proactiva en los entornos laborales, recalcando la necesidad de proteger la salud física y mental de sus trabajadores, mediante la capacitación en el manejo del estrés y la presión, la asignación de tareas y responsabilidades apropiadas a las habilidades y experiencia de los trabajadores, y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

4.4. Evaluación Crítica

Para los autores, la presente investigación acerca del trabajo bajo presión es muy valiosa en cuanto se analizan aspectos relevantes y actuales de la economía nacional que de una u otra forma influyen bien o mal en el trabajador y en su calidad de vida; por lo que a través de su reconocimiento pretenden potencializar los aspectos positivos y contribuir a mitigar los negativos.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Se puede resaltar como punto positivo la importancia que se le da actualmente a esta habilidad en el mercado laboral, siendo considerada como una competencia esencial para muchos empleos, pero debe reconocerse como una habilidad que debe ser entrenada bajo unos parámetros de seguimiento minucioso para verificar que no se está afectando la salud del trabajador.

Sin embargo, es necesario resaltar que los resultados de las investigaciones analizadas muestran que el trabajo bajo presión también puede ser considerado un riesgo psicosocial para la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que puede tener efectos negativos en su productividad y desempeño laboral que deben ser abordados e intervenidos bajo la obligatoriedad legal.

Una debilidad encontrada en algunos de los estudios revisados es la falta de una definición clara y precisa del concepto de trabajo bajo presión, lo que puede generar confusiones y limitaciones en la interpretación de los resultados. Además, se observa que hay una falta de estudios empíricos que aborden específicamente el tema en Colombia, lo que puede limitar la generalización de los resultados obtenidos en otros contextos.

Con respecto a la relevancia del presente estudio, se puede afirmar que el tema del trabajo bajo presión sí es relevante y pertinente para el caso de Colombia, dada la importancia que tiene esta habilidad en el mercado laboral actual y los posibles riesgos psicosociales asociados a su práctica. Sin embargo, se requiere de más investigaciones empíricas en el contexto colombiano para una comprensión más completa y precisa de esta temática.

Es importante también reconocer que gran parte de los estudios tienen un enfoque psicosocial y se considera importante abordar a mayor profundidad estos aspectos desde una mirada más organizacional para comprender de una manera ecuánime las motivaciones y bases que sustentan el trabajo bajo presión en un mundo globalizado y totalmente económico y capitalista.

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Pararse en ambos lados de la línea divisoria quizás permita que nuevas investigaciones al respecto, encuentren un punto intermedio que beneficie tanto a las empresas como a sus empleados. Por esta razón, es fundamental que se realicen más investigaciones que analicen específicamente los aspectos de la organización que influyen en el trabajo bajo presión, y cómo los empleadores pueden abordar mejor los riesgos asociados con esta realidad laboral. Esto permitirá ampliar los puntos de vista y dar un balance de los resultados obtenidos en estudios previos.

4.5 Contribuciones del autor

Las contribuciones que se generaron a partir de la revisión bibliográfica se relacionan con que el trabajo bajo presión es un factor de riesgo psicosocial; aunque existen diferentes posturas frente al trabajo bajo presión algunos de ellos lo consideran como un requisito primordial para mejorar el desempeño de las organizaciones.

Otros autores consideran lo contrario, es decir, como un factor que afecta directamente la productividad y el desempeño de estas, otros autores mencionan la importancia de desarrollar estas habilidades en los trabajadores desde las mismas estrategias organizacionales y finalmente la responsabilidad que recae sobre todo empleador de prevenir el riesgo psicosocial en sus trabajadores.

Otra contribución importante es que es más común encontrar estos factores de riesgo psicosocial en países en vía de desarrollo, donde la deficiente organización de los procesos aumenta las cargas laborales, la presión y estrés laboral y con ello la afectación de la salud de los trabajadores como el estrés, la salud mental, trastornos de conducta, ansiedad y el bienestar.

La comunidad científica ha estudiado ampliamente el tema del trabajo bajo presión y ha llegado a conclusiones importantes. En general, se considera que el trabajo bajo presión puede

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

tener efectos negativos en la salud mental y física de los trabajadores, y que puede aumentar el riesgo de errores y accidentes en el trabajo. Por otro lado, algunos de los estudios sugieren que el trabajo bajo presión también puede tener algunos beneficios, como aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores.

En cualquier caso, la mayoría de los estudios coinciden en que es importante manejar adecuadamente el trabajo bajo presión para evitar efectos negativos, por lo cual es necesario continuar llevando a cabo estudios que permitan comprender nuevos abordajes sobre el trabajo bajo presión. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que reduzcan los niveles de estrés y promuevan el bienestar de los trabajadores, así como la formación en habilidades de afrontamiento y gestión del tiempo.

5. Conclusiones

El mercado laboral tiende a desarrollarse en un entorno más desafiante y competitivo, obligando a las empresas a buscar estrategias para aumentar su productividad, las cuales se convierten en un elemento muy importante en la sostenibilidad y crecimiento de estas. Para tal efecto, se ha creado la necesidad de contar con personas dispuestas a trabajar bajo presión sin llevar a cabo un programa que lo regule, por lo que los riesgos laborales son más elevados.

Las nuevas realidades del mercado, determinadas por mantener los niveles de competitividad, productividad, reducción de costes, buscan satisfacer a los clientes con un enfoque en el cumplimiento de metas en los menores tiempos. Esto ha obligado a las organizaciones a un reclutamiento de personal con adaptaciones rápidas al cambio, trabajar bajo presión, cumplir con objetivos en tiempos reducidos y soportar el estrés, exigiendo cada vez más una respuesta rápida y eficaz.



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Estas nuevas realidades no están yendo de la mano de la comunidad científica que evidencia deterioro en el rendimiento y afectación negativa en los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo, algo que va en contravía de las políticas nacionales e internacionales sobre la seguridad y salud en el trabajo.

La realización de la matriz analítica permitió un análisis exhaustivo de cada uno de los artículos que apoyaron el estudio, según lo expuesto por los diferentes autores es posible concluir que el trabajo a presión es un riesgo psicosocial que cada día coge más fuerza y el cual requiere una intervención oportuna por parte de las organizaciones.

Por otra parte, se identificaron los factores de riesgo como el psicosocial que se reflejan en la afectación de la salud como lo es el agotamiento y desgaste mental, emocional y físico que se presenta ante las demandas que sobrepasan las capacidades de los trabajadores y llevan además al estrés crónico deteriorando la salud mental de los trabajadores a causa del trabajo a presión.

Finalmente, se evidencia la importancia de que las empresas incluyan dentro de su sistema de gestión programas para la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la intervención de los factores psicosociales generando estrategias, programas y acciones, bajo un seguimiento estricto que propenda calidad de vida en los ambientes laborales.



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Referencias

- Acosta, E. T. C., Caraballo, O. L. P., Pérez, A. G., & Delgado, F. M. (2020). Manual de trabajo para diseñar los perfiles de cargos por competencias laborales en las Universidades. *Revista UNIANDES Episteme*, 7(2), 207-219. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298142>
- André, Stéfanie, and Roos van der Zwan. 2022. "The Influence of the COVID-19 Pandemic on Changes in Perceived Work Pressure for Dutch Mothers and Fathers." *Gender, Work & Organization*: 1–20. <https://doi.org/10.1111/gwao.12951>
- Artes, J., Graves, J., & Motika, M. (2016). *Performance for how society organizes education and workplace*. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6121519.pdf>
- Baumeister, R.F., & Showers, C.J. (1986). *A review of paradoxical performance effects: Choking under pressure in sports and mental tests*. *European Journal of Social Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1988-06475-001>
- Beltrán Franco, A. C. (2023). *Condiciones de trabajo y accidentalidad de tránsito en conductores de taxi del Municipio de Soacha* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/83118>
- Briceno, L., Espinel, B., Falla, P., y González, L. (2016). *GUÍA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, Colombia.
- Builes, S., y Fernández, J. (2017). *El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia)*.
- Cisneros, M. (2019). *CONDICIONES LABORALES Y SALUD MENTAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE*
-

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CAUCA.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15130/CB-0603897.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Deffenbacher, J., Lynch, R., Oetting, E., & Swain, R. (2002). *The Driving Anger Expression Inventory: A measure of how people express their anger*. Behaviour Research and Therapy.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0005796701000638>

Duhachek, A., & Kelting, K. (2009). Coping repertoire: Integrating a new conceptualization of coping with transactional theory. *Journal of Consumer Psychology*, 19(3), 473–485.

<https://doi.org/10.1016/j.jcps.2009.04.001>

Gallegos, L., & Hurtado, M. (2003). *Psicología de la salud, ansiedad y trabajo bajo presión*.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000200003

González, E. (2009). *Trabajo bajo presión*. Departamento de prácticas profesionales, Universidad

EAFIT.

[http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-](http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf)

[prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf](http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes-prepractica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf)

Gutiérrez, A. M., & Caros, V.-D. J. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente*

laboral. Barranquilla: Salud Uninorte.

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>

Instituto de Metodología de la Investigación. (2023). Monografía Narrativa: tips para producirla.

[https://www.institutodemetodologia.net/single-post/2015/02/19/monografia-narrativa-](https://www.institutodemetodologia.net/single-post/2015/02/19/monografia-narrativa-tips-para-producirla)

[tips-para-producirla](https://www.institutodemetodologia.net/single-post/2015/02/19/monografia-narrativa-tips-para-producirla)

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

- Jensen, P. R., & Wrisberg, C. A. (2014). Performance under acute stress: A qualitative study of soldiers' experiences of hand-to-hand combat. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 406–423. <https://doi.org/10.1037/a0037998>
- Kent, S., Devonport, T., Lane, A., Nicholls, W., & Friesen, A. (2018). *The Effects of Coping Interventions on Ability to Perform Under Pressure*. *J Sports Sci Med*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29535577/>
- LI, B., Li, Z., and Wan, Q.. (2019). Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: Mediated moderation model. *J Adv Nurs*. 2019;75:3485–3494. DOI: 10.1111/jan.14130
- Londoño, J., Plaza, M., Hernández, H. (2020). El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41(24), 224-232. <https://www.researchgate.net/publication/342654888> [El trabajo bajo presión incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería Colombia](https://www.researchgate.net/publication/342654888)
- Londoño, J., & Jiménez, S. (2019). *Efecto del trabajo bajo presión en las exigencias emocionales de los conductores de buses de transporte interdepartamental de pasajeros en la ciudad de Montería*. Montería. <https://www.researchgate.net/publication/342654888> [El trabajo bajo presión incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería Colombia](https://www.researchgate.net/publication/342654888)
- Ministerio de la Protección Social MINPROTECCIÓN. (2008). Resolución 2646. <https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved>
-

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

[=0CAMQw7AJahcKEwiY6ouNkL -](#)

[AhUAAAAAHQAAAAAQAg&url=http%3A%2F%2Fwww.saludcapital.gov.co%2FDocumentos%2520Salud%2520Ocupacional%2FRESOL.%25202646%2520DE%25202008%2520RIESGO%2520PSICOSOCIAL.pdf&psig=AOvVaw2U5FD-f0hOcsPMLMzJ_TMB&ust=1682309129193782](#)

Normas Icontec. (2020). ¿Cómo hacer una buena monografía? Tipos y estructura. Página web.
<https://normasicontec.co/como-hacer-una-monografia/>

Peiró, J., & Isabel, R. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Valencia:

Sección Monográfica. <https://www.researchgate.net/publication/28249621>

Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. España.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006

Rodríguez. G (2013). *La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario*. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/464/426>

Roe, R., y Zijlstra, F. (2000). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis. Tilburg University

Sanchez, C. (2017). *Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las*



TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

organizaciones en Colombia.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%C3%A1nchezBravoClaudiaPatricia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salmela-Aro , K & Upadyaya , K (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages ' , *Journal of Vocational Behavior* , vol. 108 , pp. 190-200 . <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- SCHAUFELI,W., and Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 25, 293–315. DOI: 10.1002/job.248
- Strandell, R. (2019). Care workers under pressure – A comparison of the work situation in Swedish home care 2005 and 2015. *Health Soc Care Community.* 2020;28:137–147. DOI: 10.1111/hsc.12848
- Tellez Bedoya, Carlos Arturo, & Tellez Bedoya, Carolina. (2022). RETOS DE LA SALUD MENTAL PARA LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EN LAS EMPRESAS DE COLOMBIA. *Tendencias*, 23(2), 329-355. Epub August 02, 2022.<https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>
- Tement, S., Mihelič, K. K., & Kubicek, B. (2023). Time pressure, work-related spousal support seeking, and relationship satisfaction: Spillover and crossover effects among dual-earner couples. *Stress and Health*, 1– 13. <https://doi.org/10.1002/smi.3232>
- Urbach, T., and Weigelt, O. (2019). Time pressure and proactive work behaviour: A week-level study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* DOI:10.1111/joop.12269
-

TRABAJO BAJO PRESIÓN: HABILIDAD O RIESGO

Vega Ruíz, María Luz. (2020). ¿El trabajo es salud?. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(4), 410-414. Epub 23 de noviembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.04.01>

Vickers, J., & Lewinski, W. (2012). Performing under pressure: Gaze control, decision making and shooting performance of elite and rookie police officers. *Human Movement Science*, 31, 101-117. https://www.researchgate.net/publication/51538645_Performing_under_pressure_Gaze_control_decision_making_and_shooting_performance_of_elite_and_rookie_police_officers

Zuluaga, S. (2013). *Competencias en un trabajo bajo presión*. Envigado.

<https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/700/1/CD2590.pdf>
