

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
RECTORIA BOGOTÁ VIRTUAL

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PSICOSOCIAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
TRABAJADORAS DE DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS QUE TRABAJEN  
EN MODALIDAD DE TELETRABAJO EN COLOMBIA.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN  
TRABAJADORAS A PARTIR DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA VALORADA DE  
INVESTIGACIONES REALIZADAS EN VARIOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA  
ENTRE 2018 Y 2023.

MODALIDAD: PROYECTO (NODO)

LÍNEA DE INVESTIACIÓN: SUB-LÍNEA 2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES  
PSICOSOCIALES EN RELACIÓN SALUD-TRABAJO.

AUTORES

DANIELA VANESSA RAMÍREZ CUCAITA  
MARTHA LORENA GUTIÉRREZ RUEDA  
JHON CARLOS DUQUE GIRALDO

DIRECTOR

ADRIÁN MARCEL GARCÍA CAICEDO  
Magister En Dirección Estratégica  
Maestría En Riesgos Laborales

Bogotá, Colombia  
Abril 21 de 2024

## **Agradecimientos**

El producto de este esfuerzo es finalmente, para nuestra familia, para ella todo nuestro amor, representado en horas de estudio y esfuerzo, que se convertirán en la posibilidad de un nuevo saber, para seguir construyendo nuestro presente y nuestro futuro.

Queremos también, expresar nuestro más profundo agradecimiento a los estudiantes y docentes que han sido parte integral de este proyecto. El compromiso, dedicación y arduo trabajo de todos, ha enriquecido enormemente nuestra investigación, aportando una perspectiva valiosa.

Agradecemos también a nuestros docentes, de los cursos I y II de investigación de la Especialización en Gestión Psicosocial en Contextos de Trabajo, por su colaboración excepcional, compartiendo su experiencia y brindando orientación clave. Este proyecto no habría salido avante, sin la contribución significativa de cada uno de ustedes. Estamos profundamente agradecidos por su inestimable participación y apoyo.

Gracias por su invaluable compromiso con la excelencia académica y la contribución al avance del conocimiento en el campo de la salud mental en nuestros ámbitos laborales.

## Resumen

Este proyecto de investigación, desde la recopilación bibliográfica de Investigaciones que, en varios países Latinoamericanos, se dieron entre 2018 y 2023, sobre las características de los Riesgos Psicosociales, busca identificar, precisamente, cuáles son las especificidades de tales Riesgos en mujeres trabajadores. Para tomar, sólo un ejemplo, en Colombia, posterior a 1954 (fecha en que se permitió, por primera vez el voto femenino), se presentó una, cada vez más amplia participación de las mujeres en los temas laborales y con ellos, los temas relacionados con los asuntos sociales y de su cotidianidad. Frente a tal realidad, Boada (2013) dice que, al ser los riesgos psicosociales un conjunto de patologías manifiestas en los ámbitos organizacionales a través de síntomas comportamentales que permean y permiten la proyección de comportamientos, como estilos de liderazgo, cultura y valores; clima laboral y relaciones interpersonales; así como aspectos individuales y competencias profesionales, entre otros, permiten la consolidación de estilos de vida institucionales, que tienen incidencia en la salud integral del individuo, en este caso de las mujeres. (Boada, 2013).

Siendo así, comprenderlos y saber cómo son retroalimentados por los diferentes factores de riesgo sociales, culturales, familiares, individuales y organizacionales, proporcionará información valiosa para las diferentes intervenciones que tales realidades desencadenan. Así mismo, al centrarse esta pesquisa en las mujeres trabajadoras en diversos sectores, no solo aborda posibilidades de intervenir su bienestar, sino que también contribuye al fortalecimiento de un entorno laboral más equitativo y favorable para los ámbitos donde se desenvuelven las diferentes actividades laborales.

*Palabras clave:* Factores de Riesgo Psicosociales, Gestión Psicosocial, Mujeres Trabajadoras, Sociedad.

## Índice

<b>Capítulo 1. Planteamiento del problema</b> .....	6
Pregunta de investigación.....	9
Objetivos.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos .....	10
Justificación.....	11
Antecedentes de Investigación.....	12
Antecedentes legales:.....	13
<b>Capítulo 2 Hallazgos</b> .....	17
Diseño Metodológico.....	17
<b>Capítulo 3 Resultados</b> .....	21
Conclusiones y Recomendaciones.....	39
Referencias .....	44

---

**Índice de tablas**

Tabla 1 Estructura de fuentes bibliográficas .....	20
--	----

“Los roles masculinos y femeninos no están fijados biológicamente, sino que son socialmente construidos” (Judith Butler)

## Capítulo 1. Planteamiento del problema

El planteamiento del problema se centra en la necesidad imperante de analizar los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral que enfrentan las trabajadoras en diversas empresas de sectores económicos en países de América Latina. Por ejemplo, en Colombia, a pesar de que las mujeres constituyen el 42,9% de la población económicamente activa, su participación en la fuerza laboral es significativa, con un 41,4% de los 22,3 millones de personas empleadas. Sin embargo, esta discrepancia entre su participación y la creciente prevalencia de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral plantea una problemática relevante que exige un análisis detenido.

Para la OIT (2020), valorando el fenómeno de los Riesgos Psicosociales en mujeres, en empresas Centroamericanas, encontró que el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres en seis países, ellos son: Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá. Tal proyección rompe con la tradición de que los grupos de riesgos de seguridad y riesgos higiénicos, donde prevalecía mayor exposición a los riesgos en hombres, dio paso a una mayor predominancia femenina, lo que indica, la necesidad de prestar atención a las condiciones de trabajo derivadas de la organización y las relaciones en el trabajo “cuando se trata de entender la particular situación de las mujeres en el trabajo y el impacto de éste en su salud”. (OIT, 2020)

Por su parte en Suramérica, resalta el caso de Colombia, quien se ubica en el noveno lugar en la región, en cuanto a la prevalencia de estrés laboral, superando el promedio regional del 41%, donde es fundamental destacar que las mujeres enfrentan un nivel notablemente superior de estrés laboral, llegando al 51%, en contraste con el 34% que afecta a los hombres.

Ello, se volvió más crítico, posterior a la pandemia de COVID-19. Un estudio realizado, también por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020 revela que aproximadamente un 70% de las mujeres enfrentan una creciente doble carga debido a la combinación de sus responsabilidades laborales y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus hogares. Esta carga se exacerbó debido al cierre de instituciones educativas y de cuidado, lo que planteó serias amenazas para la salud psicosocial de las trabajadoras. (OIT, 2020)

La complejidad del problema se incrementa al considerar las diferencias de género en la forma en que las mujeres enfrentan y reaccionan al estrés laboral en Colombia. Según GESEME, las mujeres son particularmente afectadas por factores como las condiciones laborales desfavorables, los bajos ingresos, la desigualdad de ingresos y el rango social subordinado, lo que incide significativamente en los niveles de estrés que experimentan. Además, la falta de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades domésticas añade una presión adicional sobre las mujeres, ya que asumen una carga desproporcionada en lo relacionado con las tareas del hogar. Este desequilibrio en las responsabilidades contribuye al aumento del estrés laboral en trabajadoras de diferentes sectores, lo que hace que sea aún más imperativo abordar esta problemática y proponer soluciones efectivas que atiendan a las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral.

Por otra parte, en un estudio realizado en Brasil (2014), se buscó identificar las diferencias entre hombres y mujeres, específicamente valorando la forma como cada género vivenciaba el estrés ocupacional y los factores de riesgos asociados. Al final, los resultados determinaron que los hombres presentaron de forma significativa menos factores de riesgo y más implicación con los procesos organizativos, en comparación con las mujeres, mientras que en estas aparecieron comportamientos opuestos a lo esperado como el caso del uso de la reinterpretación positiva. Ello, lejos de identificar que los procesos de valoración de las diferentes problemáticas que se suscitan en los entornos laborales generan en hombres y mujeres las mismas respuestas, nos indican, por el contrario que hay condiciones intrínsecas de

diversa índole a cada uno de los géneros, que al final señalaran los motivos particulares que permiten comprender las diferencias y sus desencadenantes. (Ramos & Jordao, 2014)

Finalmente, en una investigación realizada en Venezuela (2018), se buscó observar en mujeres que trabajaban en las playas orientales, donde, partiendo de sus condiciones de trabajo, se visibilizaron sus Riesgos Psicosociales, a fin de “interpretar y comprender”, como ellos inciden en su estado de salud y bienestar. Allí con la ayuda del método etnográfico y entrevistas a profundidad, se identificó, que, dadas las características de los Riesgos Psicosociales que aumentaban en mayor proporción el estrés y la presencia permanente de las obligaciones familiares y personales sin resolver, obligaban a que se debía proponer un mayor apoyo, por parte de los entes directivos, atención y control para mejorar las condiciones de precariedad en su labor, así como la recomendación, de implementar medidas de gestión preventiva para minimizar los riesgos psicosociales, presentes en la jornada laboral, aunque desencadenados en sus ámbitos privados. (Belkis, 2019).

Por lo anterior, el estrés en mujeres se ha convertido en una creciente preocupación de salud pública, ya que enfrentan una serie de factores estresantes relacionados con su vida profesional, roles familiares, responsabilidades sociales, además de los cambios hormonales propios de su condición. Este fenómeno puede impactar significativamente en su bienestar psicológico, físico y organizacional.

**Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en trabajadoras de varios países de América Latina, a partir de investigaciones realizadas entre 2018 y 2023?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir los factores de riesgo psicosocial subyacentes en trabajadoras de varios países de América Latina, a partir de investigaciones realizadas entre 2018 y 2023.

### **Objetivos específicos**

Analizar los resultados de la búsqueda bibliográfica sobre los Riesgos Psicosociales en Mujeres trabajadoras y proponer, a partir de allí, un texto que recoja las principales consideraciones del tema.

Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la población de mujeres de los procesos investigativos consultados, pertenecientes a empresas de diferentes sectores económicos en América Latina, entre 2018 y 2023.

Proponer alternativas de intervención psicosocial y de carácter investigativos, que permitan seguir abordando los Riesgos Psicosociales, en los contextos mencionados.

## Justificación

La importancia de llevar a cabo esta investigación radica en el creciente y significativo papel que la mujer ha desempeñado en las actividades económicas en América Latina. Las mujeres han ganado un mayor reconocimiento de sus derechos, lo que ha resultado en un aumento constante de su presencia en el entorno laboral en diferentes sectores económicos. Este aumento en la participación de mujeres en el ámbito laboral plantea desafíos significativos, entre ellos, la posibilidad de enfrentar niveles de estrés relacionados con su actividad laboral, adicional a las tareas de la casa. Por tanto, esta investigación se vuelve esencial para comprender a fondo los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral que enfrentan las trabajadoras en Latinoamérica. Al hacerlo, no solo se reconoce y valora el aporte de las mujeres en el ámbito económico, sino que también se busca proporcionarles herramientas necesarias para garantizar su bienestar y salud en el trabajo, sin importar el sector en el que se desempeñen. Además, al abordar el estrés laboral, se contribuye a la creación de entornos laborales más equitativos y saludables que beneficiarán tanto a las mujeres trabajadoras como a la sociedad en su conjunto.

La realización de esta investigación, además, busca proporcionar una comprensión detallada de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral que las afecta, como una manera de recopilar insumos que brinden a las organizaciones una base sólida de conocimiento que les permita identificar y abordar de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrentan los empleados en el ejercicio de acción laboral, y de manera específica las mujeres, por el propósito de la presente indagación, lo que abrirá la puerta a la formulación de estrategias y acciones de mejora que mitiguen el impacto del estrés laboral en esta población. Al abordar estos riesgos, no solo se contribuye al bienestar de las trabajadoras, sino que también se fomenta un entorno laboral más saludable y productivo, lo que, en última instancia, beneficia tanto a las empleadas como a las empresas y a los entornos que las acogen.

## Antecedentes de Investigación

La salud mental es crucial para el bienestar general y la plenitud de la salud. Un estado de salud mental óptimo permite a las personas afrontar el estrés en su vida cotidiana y en el ámbito laboral. Por ello, este estudio resalta la importancia de abordar y mitigar los factores estresantes en el trabajo para promover una mejor calidad de vida y salud mental, tanto en el ámbito general como en las particularidades de las ocupaciones afines a sus funciones organizacionales.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, las marcadas diferencias en las condiciones laborales de hombres y mujeres persisten, lo que perpetúa las brechas de género en aspectos como los salarios, el acceso a puestos de responsabilidad y la distribución de las responsabilidades familiares. Estas desigualdades laborales se traducen en un entorno laboral más precario para las mujeres, lo que impacta negativamente en su salud.

Los riesgos psicosociales, agravados por factores subjetivos como la genética, la educación y las responsabilidades familiares, pueden afectar de manera diferencial a las trabajadoras. Por lo tanto, el análisis de los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en mujeres es esencial para comprender a fondo esta problemática y proponer estrategias efectivas que promuevan una mayor equidad de género y un ambiente de trabajo más saludable.

La motivación detrás de este proyecto de investigación radica en las persistentes desigualdades de género en nuestros ámbitos locales, que de alguna manera se asemejan a lo evidenciado en la diferencia salarial de las mujeres en España en 2012. A pesar de los avances normativos y sociales a favor de la igualdad de género, las trabajadoras latinoamericanas enfrentan desafíos relacionados con la discriminación de género. Esta discriminación se manifiesta no solo en la disparidad salarial, sino también en las condiciones laborales desafiantes, que a menudo conducen a niveles elevados de estrés laboral y riesgo psicosocial.

Así pues, esta indagación, pretende valorar la forma como se enfrentan las problemáticas del Riesgo Psicosocial de manera multifacética y compleja, afectando, por la identificación de resultados, directamente a las trabajadoras de diversos sectores económicos en países de América Latina, como lo señalábamos en los ejemplos iniciales de Colombia, Brasil y Venezuela.

Por todo, este proyecto de investigación tiene como objetivo analizar a fondo los factores de riesgo psicosocial y el estrés, para comprender cómo esta carga adicional afecta la salud mental y emocional de las mujeres en el entorno laboral y proponer estrategias para mitigar estos efectos negativos.

#### **Antecedentes legales:**

El reconocimiento de la normatividad que, esta vez, en Colombia se ha consolidado, frente a la intervención de la salud integral de los trabajadores, y de manera específica, la forma como se evalúan e intervienen los Riesgos Psicosociales, da cuenta, no solo de los lineamientos que direccionan tal intención en los ámbitos laborales colombianos, sino la forma como son incididos por la normatividad internacional. Como en una línea del tiempo, se pueden identificar las diferentes variaciones, hasta llegar cada vez más hacia intervenciones que respeten y consideren la dignidad humana en los ámbitos laborales, y en ella, que la mujer siga siendo reconocida como parte vital y necesaria del SG-SST, por su calidad de aporte y transformación.

La Constitución Política de Colombia, seguramente previendo que intenciones como el desconocimiento del otro y su dignidad, y en este caso, de las mujeres, promovió a través de su articulado, normas básicas, que reglamentan las condiciones, para que ello, no suceda. Por ello, en el artículo 25 de la Constitución Política, se determina que “...el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda

persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991).

Desde ese contexto, surgieron normas que determinaron, en algunos casos de manera básica, y en otras de manera específica, los lineamientos para facilitar en los entornos laborales, la transición hacía la consolidación de espacios laborales saludables, donde se respete la dignidad de todas las personas que hacen parte del entorno organizacional.

En 2008, la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección de Social, determina que en las organizaciones se debe evaluar, diagnosticar, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, señalándolo como una obligación de todas las empresas públicas y privadas, por lo que determina los lineamientos a tener en cuenta para aplicar los instrumentos, que lleven a la realización de acciones para mitigar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

El objeto de la ley 1616 de 2013, es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Colombia, 2013).

En la Resolución 2764 /07/2022, se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Min Trabajo y Protección social, 2022).

En la Circular 0064 del 2020 se emiten las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores. (Min Trabajo y Protección social, 2020).

En el Decreto número 1072 de 2015, se menciona que son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales." (Min Trabajo y Protección social, 2015).

El código sustantivo del trabajo menciona como finalidad primordial lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 1562 de 2012 del Sistema de Riesgos Laborales del Ministerio de Protección Social, define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Igualmente establece que las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

La Resolución 2110 de 2023 del Ministerio de Trabajo, Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

La Resolución 3094 de 2023, expone la actualización de los mecanismos preventivos y correctivos de conductas de acoso laboral, el funcionamiento de los Comités de Convivencia

Laboral en el Ministerio de Trabajo y el procedimiento interno para su atención y se deroga la Resolución 0946 de 2012.

La Resolución 4886 de 2018 establece la regulación desconexión laboral, adoptando a la Política Nacional de Salud Mental, siendo esta disposición obligatoria dando cumplimiento de forma obligatoria según el Sistema general de Seguridad Social en Salud (SGSSS), según sus competencias y obligaciones.

## Capítulo 2 Metodología

### Diseño Metodológico

Cabe mencionar que el presente proyecto hace parte de la línea de investigación: Sub-Línea 2 Promoción Y Prevención De Factores Psicosociales En Relación Salud-Trabajo de la especialización en Gestión psicosocial en contextos de trabajo Universidad minuto de Dios, la cual estudia problemáticas psicosociales en el área de ajuste laboral teniendo en cuenta factores de tipo individual como social relacionados a los riesgos y su relación con la salud mental del individuo.

De esta manera, el presente estudio es de coherencia con lo que traza la sublínea de investigación tanto en el tema a investigar como los objetivos específicos a desarrollar. Si bien, este denota la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosocial que están influyendo en las mujeres trabajadoras en las áreas de ajuste de salud-trabajo los cuales requieren atención para mejorar la calidad vida de las mismas atendiendo a su prevención.

### Tipo de Investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014) el presente estudio tiene un diseño de tipo cualitativo alcance descriptivo. Menciona que el propósito de este alcance “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” y su valor recae en “mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación”. (p. 98)

Por ende, la búsqueda y revisión de información seleccionada para el presente estudio permitirá el proceso metodológico que cumpla con el fin esperado, identificando esos factores

de riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras que impactan el desequilibrio las dimensiones de tipo intralaboral, extraoral e individual.

## **Fuentes de Información**

### **Fuentes Primarias**

Para dar cumplimiento a la búsqueda de información pertinente, se tuvo en cuenta los artículos de investigación y trabajos de posgrado realizados en Latinoamérica sobre factores de riesgo sicosocial en mujeres trabajadoras.

### **Fuentes Secundarias**

Se recurre a la correspondiente bibliografía académica y fuentes gubernamentales con base en la normatividad existente de riesgo psicosocial en Colombia dando soporte a la idea central y objetivos planteados.

### **Población**

La población parte de las Mujeres trabajadoras en América Latina.

### **Muestra**

La muestra del presente estudio comprende de 13 artículos y trabajos de posgrado sobre factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras realizados entre los años 2018 al 2013 en América Latina.

## **Muestreo**

La presente investigación tiene un muestreo por conveniencia. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014) estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso permitiendo el análisis exhaustivo y detallado de la información (p.390)

## **Criterios de inclusión**

Para la presente investigación los criterios de inclusión son: Investigaciones realizadas en diferentes países de América Latina sobre factores de riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras entre 2018 al 2023.

## **Criterios de Exclusión**

Son todas aquellas investigaciones que no se centran en los factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras y se encuentran por fuera del rango 2018-2023.

## **Instrumentos para la Recolección de Datos**

Las herramientas utilizadas para la recolección de información pertinente son la observación directa haciendo búsqueda exhaustiva de artículos y trabajos de investigación que abordaron los factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras en América Latina. Así mismo, estos se codificaron en una matriz de Excel para su mayor comprensión y análisis de tallado de su contenido.

## **Fases del Proyecto**

Para la elaboración del presente estudio se constituyen tres fases principales:

Fase 1: Observación, búsqueda y selección de artículos y trabajos de posgrado pertinentes con los criterios de inclusión ya mencionados.

Fase 2: Revisión, lectura y análisis exhaustivo de la información seleccionada teniendo en cuenta los Factores de riesgos psicosocial en las mujeres trabajadoras.

Fase 3: Proponer alternativas de intervención y de carácter investigativo que propenda la prevención en los factores de riesgo psicosocial en mujeres trabajadoras. El cual emerge de los aprendizajes y experiencias adquiridas en el desarrollo del presente estudio a partir de compilado o y/o fuentes bibliográficas con relación directa al desarrollo del mismo.

**Tabla 1**

*Estructura de fuentes bibliográficas específicas en las diferentes bases de datos*

Base de datos	Palabras clave:	Documentos	Artículos	Legislaciones	Total, De Documentos	Años de Publicación
Google académico (Scielo-Redalyc), base de datos E-libro biblioteca virtual UNIMINUTO.	Factores de riesgo psicosocial, Gestión psicosocial, Mujeres trabajadoras, Sociedad	9	13	9	31	2018 - 2023

Nota: Estructura de fuentes bibliográficas del estudio Descripción De Los Factores De Riesgo Psicosocial En Trabajadoras A Partir De Información Bibliográfica Valorada De Investigaciones Realizadas en Varios Países de América Latina entre 2018 y 2023. (Elaboración Propia. 2024)

## Capítulo 3 Resultados

### Primer Objetivo

En el primer objetivo de este proceso investigativo, se propuso, “Analizar los resultados de la búsqueda bibliográfica sobre los Riesgos Psicosociales en Mujeres trabajadoras y proponer, a partir de allí, un texto que recoja las principales consideraciones del tema”, siendo fiel a ello, en lo que sigue se generan dos textos, construidos a partir de la revisión de los documentos recopilados. En el primero, “Descubriendo que el sol alumbra”, se hace una reflexión, sobre la particular tardanza de los entornos políticos, culturales, organizacionales y académicos, en reconocer de manera equitativa, las capacidades y oportunidades de las mujeres al ser partícipe de los entornos laborales; luego se genera una lectura, también desde la recopilación identificada, sobre los modelos teóricos que explican el fenómeno de los Riesgos Psicosociales que de manera particular, rodean la realidad de las mujeres trabajadoras.

### “Descubriendo que el sol alumbra”

En la página Web de la Universidad EAFIT (s.f.), en lo que parece ser una sección para acercar a los niños desde temprana edad hacia reflexiones sobre los grandes enigmas del mundo, hay un comentario sobre la siempre impostergable (por lo menos hasta ahora) posibilidad que el sol nos alumbre. Allí se dice:

“Al final del día, todos los días, cuando el Sol se pone en el occidente, tenemos la certeza de que aparecerá nuevamente por el oriente unas horas después. Es una confianza tal, que en nuestras conversaciones cotidianas no aparecen preguntas como: ¿será que mañana sí sale el Sol? Confiamos en que el Sol saldrá y punto. Quizá lo creemos porque desde el primer día de nuestra vida ha sido así y porque las historias que tenemos de nuestros ancestros no hablan de días en que el Sol no haya estado”. (Eafit, sf).

Tal certeza nos permite utilizarla como un “simil conceptual”, para intentar explicar, como una realidad inmemorial como el desconocimiento de la mujer y sus capacidades, sigue abriendo la puerta hacia sentidas vulnerabilidades, que, en los ámbitos organizacionales, se evidencian con mayor fuerza y dramatismo.

En ese sentido, Zimmermann, citado por Pérez (2021), se había manifestado, al señalar cierta discriminación, también en los ámbitos laborales, constatando el traslado de maneras sociales y culturales a los relacionados con la vida organizacional y productiva. Al respecto anota: “La discriminación femenina en salud laboral, se explica por el patriarcado androcéntrico que estructura la sociedad desde lo masculino y lleva a estudiar los problemas de salud laboral estereotípicamente masculinos, abordando lo femenino, desde las funciones de reproducción biológica” (Pág. 11). En ese sentido, concluye el autor, la cultura preventiva ha sido predominantemente pensada hacia una intervención “masculinizada”, circunscribiendo los riesgos laborales de las mujeres, a los asuntos que rodean, prioritariamente los procesos de salud relacionados con el embarazo y el ejercicio de la maternidad. (Pérez, 2021. Pág. 11).

Ahora bien, parece que tal intención, por lo menos en el abordaje de la salud preventiva hacia las mujeres, empezaba por el no reconocimiento de la integralidad humana, posibilitado en el hecho que, ni aún los riesgos Psicosociales eran reconocidos para su evaluación, y por lo tanto para su intervención.

Los Riesgos Psicosociales pueden ser definidos como aquellas condiciones que pueden afectar negativamente la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. Según Garrosa & Moreno (2013), ellos, se dividen en condiciones intralaborales y extralaborales, siendo los primeras, aquellas condiciones de índole organizacional como la tecnología utilizada, las características de la tarea, el entorno del trabajo, la contraprestación económica por las labores realizadas, el nivel de satisfacción de la acción laboral, entre otras; y los segundos, se refieren a todas las condiciones externas al ámbito laboral, las mismas, que sin embargo afectan la acción laboral, representadas por la vida familiar, las condiciones culturales y

socioeconómicas, el círculo social y los estilos de vida, entre otras, que en diferentes niveles terminan interviniendo en los resultados de los procesos productivos. Tales hechos, aunque, finalmente, se manifiestan de manera acorde a las diferentes dimensiones del ser humano, en lo concerniente a la forma como inciden en los entornos laborales, no siempre fueron considerados. Según Mirón y otros (2020), solo en 1984, en el marco de la 9° reunión de Medicina del Trabajo (Ginebra), es donde “se reconoce a los factores psicosociales en el trabajo como factores de riesgo para la salud”. Allí, dos asuntos básicos, fueron considerados: las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; con las capacidades cognitivas del empleado, sumado a las necesidades y características del entorno sociocultural. (Mirón et al, 2020. Pág. 89).

Adicional a ello, tampoco existía la intención de identificar las particularidades de la manifestación del fenómeno desde el sentir de las mujeres. Una constatación de ello, surgió a partir de una investigación realizada en Costa Rica por Alpizar-Rojas & Araya (2023), donde, de manera retrospectiva, se buscó hacer una revisión de pesquisas, que tuvieron como objetivo identificar las condiciones laborales en instituciones cooperativas, descubriéndose que en los trabajos entre los 80’s y 90’s ningún trabajo, se enfocó en establecer diferencias sobre el papel de la mujer en los procesos laborales, seguramente, desde la premisa que, aún a las puertas del siglo XXI, ello, ni era significativo, ni merecía ser indagado ni discutido. (Alpizar-Rojas & Araya. 2023. Pág. 2).

Más adelante, luego de múltiples estudios, que ahondaron en el tema y generaron los lineamientos para que los países miembros de la OIT, implementaran métodos que ayudaran a identificar e intervenir los Riesgos Psicosociales, la Organización Mundial de la Salud (OMS), citada por Mirón y Cía. (2020), recalcaron que “los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición”, constatado en el hecho que empleados que realizan labores operativas, tienden a presentar “exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de planificación”. Allí se empezó a anotar que eran las mujeres, quienes, a partir de sus peores condiciones laborales, presentaban, en la mayoría de casos,

situaciones más dramáticas. (Pág. 89). Resultado de tales esfuerzos, surgió la Resolución 2646 del 2008, que, para la realidad socioeconómica colombiana, a través del Ministerio de Protección de Social (2008), proyectó como objetivo, que en las organizaciones del territorio, se debía evaluar, diagnosticar, intervenir y monitorear permanente y obligatoriamente, los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, de manera que se pudieran implementar acciones de promoción, prevención e intervención, afines a las realidades encontradas.

Por otro lado, a partir de otros estudios e informes transnacionales, buscando ahondar en tal particularidad (Ceballos & Rodríguez, 2014; Fondo de las Naciones Unidas para la infancia, UNICEF, 2015), citados por Rochabrun y otros (2021) , se identificó que, entre 2007 y 2018, el porcentaje de mujeres en actividad laboral fue del 64%, para un crecimiento de ocupación anual femenino del 1.6%, en contraposición del 0.01% del crecimiento en la población masculina, conllevando cambios, no solo en las condiciones laborales, sino en la forma como se transformarían las actividades de la casa, y las responsabilidades ante sus cuidados. Al respecto, Rochabrun (2021) anota:

“Estos hechos han generado fuertes modificaciones en las organizaciones laborales y también en la familia y en los roles familiares; adicionalmente, la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y de las familias, contiene mayores exigencias adaptativas tanto a nivel académico, como financiero, laboral y familiar; de modo que las personas tienen que ser lo suficientemente competentes para poder responder adecuadamente a los compromisos laborales” (Rochabrun Et al. 2021. Pág. 54).

Tal hecho, en el caso de las mujeres, ha posibilitado que la ocupación del doble rol, haya complicado la adecuada atención en alguno de los ámbitos, y con ello, abre la puerta, por un lado, a que la manifestación de los factores de riesgos, desencadenen niveles de estrés afines a la naturaleza que los posibilita y por el otro, afecte a los niños, quienes, según diferentes estudios (Estrada, Tarbadillo, Everardo, Ramón & Mejía, 2014; Lucas, 2017), demostraron que “la ausencia física y/o emocional de los padres en casa, trae consecuencias, como la afectación

al bienestar”, así como un inadecuado desarrollo socio emocional. (Rochabrun Et al. 2021. Págs. 54 - 55).

Buscando indagar por otros ámbitos frente al mismo tema, Vesga (2019) citado por Rochabrun (2021), generó conclusiones que señalaron transformaciones estructurales, que, en el acto de la acción laboral, afectaron la vida cotidiana de los trabajadores tanto en lo individual como en lo familiar y social, amparado en la idea que al juntarse ambas intenciones se “generan problemas, ya que los trabajadores que perciben que, debido al trabajo tienen dificultades para pasar más tiempo de calidad con su familia, desarrollan paralelamente una percepción y respuestas negativas frente a su trabajo y a la propia organización”. (Rochabrun Et al. 2021. Págs 54 -55).

Finalmente, Estremera (2017), citado por Mirón y otros (2020) en una investigación con 2096 trabajadores españoles, concluyó, en consonancia con las investigaciones que en tal sentido, se empezaron a generar, cuando las instancias internacionales impulsaron abordamientos en consecuencia, descubrieron que las condiciones sociodemográficas estaban asociadas a factores de riesgo psicosociales, desde dos puntos de vista: en un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, y en el estrés que ello les produce, agregando que tal situación afectaba en mayor manera a los colectivos de mujeres. (Mirón et al, 2020. Pág. 89).

### **Los modelos teóricos que abordaron las “Nuevas Claridades”**

Entonces ¿Cuáles fueron los modelos teóricos, sobre los cuales se propuso el abordamiento y esclarecimiento de los Riesgos Psicosociales? Uno de los primeros modelos fue el de demanda-control apoyo de Karasek y Theorell (1990), el cual, entre otros, propone que el estrés, la motivación y los diversos procesos de aprendizaje en el entorno laboral, no solo parten de las características psicosociales condicionadas al ejercicio laboral; sino que considera que, los mecanismos de control de la labor, son entendidos como un recurso personal de autonomía que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades bajo términos y criterios

propios en función de las habilidades que poseen. (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017). También (Johnson y Hall (1988), propusieron un tercer elemento desencadenante de los Riesgos psicosociales a considerar indispensable, relacionado con el apoyo social del entorno laboral, entendido como recursos externos al individuo, tales como el apoyo de los superiores o de pares para el desarrollo de las tareas laborales, los cuales a la postre terminan afectando al género femenino, en el acto de ejercer las tareas cotidianas, propias de los diferentes ejercicios laborales misionales. (Mirón et al, 2020. Pág. 90).

Otro modelo, que ante la tarea de explicar los riesgos psicosociales en los ámbitos laborales, es el Modelo de esfuerzo-recompensa de Siegrist (1984), quien considera la existencia de una autorregulación personal para procurar la salud y bienestar; de manera que, reguladamente, el equilibrio de roles, posibilite, una especie de “intercambio social” al permitir que los esfuerzos apliquen, de manera ajustada, tanto al proceso laboral, como al familiar social, y determinando las recompensas afines a las valoraciones que se dan a tales espacios. Es allí, donde el papel, que tradicionalmente se le ha dado a la mujer, de ser el “sostén del hogar”, genera consecuencias negativas, al no existir tal equilibrio. ¿Qué pasa entonces, cuando, como en este estudio pretendemos identificar, las mujeres “encuentran limitaciones en sus opciones o capacidades para equilibrar dicha relación”, generando desequilibrio en su salud y en su bienestar psicológico? (Siegrist, 1996; Tirado, Llorente-Alonso y Topa, 2019). (Mirón et al, 2020. Pág. 90).

“Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de problemas psicológicos, de salud y bienestar asociados a la actividad laboral, siendo además el campo laboral uno de los escenarios donde las mujeres suelen ser más vulnerables a situaciones de discriminación y acoso laboral”. (Pág. 89)

A partir de ambos modelos, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI) desarrolló un cuestionario denominado “Cuestionario Psicosocial de Copenhague”, el cual propone cinco principales grupos de dimensiones psicosociales a evaluar:

la doble presencia, las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, las relaciones sociales en la empresa y liderazgo, y falta de compensación; dentro de estos cinco grupos se desarrollan 21 subdimensiones (Moncada, Navarro, Llorens y Kristensen, 2005). (Mirón et al, 2020. Pág. 90 - 91).

## **Segundo Objetivo. Los Hallazgos**

Dando cuenta del 2do objetivo planteado en nuestro trabajo, el cual pretendía “Identificar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la población de mujeres de los procesos investigativos consultados, pertenecientes a empresas de diferentes sectores económicos en América Latina, entre 2018 y 2023”, surgió la siguiente información donde se resaltan cuatro (4) Factores de Riesgo Psicosocial que de manera reiterada hicieron presencia en las investigaciones consultadas. La primera es el fenómeno de la Doble Presencia donde se resalta los detonantes de estrés laboral, surgidos de la relación: Atención de las obligaciones familiares vs las responsabilidades del Trabajo remunerado; también surge el Factor de Riesgo Condiciones Laborales, representado por las características de la contraprestación y las condiciones que las mujeres trabajadoras reciben de las organizaciones en el acto de la implementación de los procesos misionales; en tercer lugar, surge La Condición Femenina como desencadenante de agresión y violentación Física, psíquica y sexual; finalmente, aparece el Factor de Riesgo “Techo de cristal”, representado, según los autores, por el imaginario social y cultural, que las mujeres no son merecedoras de las prerrogativas pensadas para los hombres, en la medida que ellas, al atender las funciones propias de la maternidad, “están sobre todo preparadas para ello”. De estos cuatro factores daremos cuenta en el siguiente texto:

### **Doble Presencia**

El Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central (s.f.), señala, que un factor desencadenante de Estrés en las mujeres, se concreta en lo que los estudiosos han denominado “La doble presencia”, caracterizado por la “sobrecarga” de responsabilidades en el

acto de responder por la implementación de los procedimientos señalados en las funciones organizacionales, donde el cumplimiento de procesos finamente delineados son vigilados en los más mínimos detalles, sin más consideraciones que su cumplimiento a cabalidad; y después de allí, dar una cuenta batalla en el hogar, atendiendo los más mínimos detalles del orden y limpieza de la casa, los niños, el esposo, la ropa, el alimento, las normas, las enfermedades, los imprevistos, etc. Ello, según la OIT (s.f.) evidencia que la reiteración a tales exposiciones “deterioran la salud de las mujeres”, no sucediendo lo mismo con el grueso de la población masculina. Los Riesgos específicos que de tales situaciones surgen, son los trastornos Musculoesqueléticos y Psicosociales; y de los últimos, “las demandas emocionales, violencia psicológica, trabajo intenso, acoso, ritmo de trabajo elevado, trabajo monótono, y falta de control sobre el trabajo”, son las dimensiones resaltadas por los técnicos. (OIT, s.f.).

La misma organización, afín a la realidad comentada, generó el convenio 156, impulsando la implementación de normas que abogaran por la equidad en las oportunidades y los tratos, ello, en aras de las “las necesidades particulares que enfrentan quienes tienen “responsabilidades hacia los hijos e hijas”, y hacia sus labores organizacionales. a su cargo, con el propósito de impulsar a los estados miembros el “desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias, ante la manifestación de tales eventos, y como una manera de establecer canales, que logran atender y apoyar, el trabajo de quienes, desde la casa y la empresa, atendían con responsabilidad las actividades que ellos demandaban. (OIT, s.f.).

Por otra parte, Alpizar & Araya (2023) a partir de una indagación retrospectiva (años 80's y 90's) en empresas cooperativas en Costa Rica, determinando que el 77,5% de las mujeres trabajadoras “viven en su día a día una doble exigencia respecto al cumplimiento de sus labores en las cooperativas y a la vez en sus hogares respecto a las tareas familiares y domésticas” (Pág. 8). Por su parte, Pérez (2021), buscando encontrar explicaciones que permitan dilucidar el mecanismo mediante el cual el Riesgo Psicosocial, afecta el devenir de las mujeres posterior a su ejercicio laboral, en la medida que ante la diada trabajo – familia, las demandas de cada una

de las obligaciones de las dos esferas, genera variables condicionantes, a la hora de tomar decisiones de carácter laboral como, por ejemplo, las necesidades de la reducción de la jornada laboral, los permisos para el cuidado de los hijos, la atención de imprevistos, la inseguridad laboral, entre otras, que a la postre, se convierten en grandes desencadenantes de estrés. (Pérez, 2021. Pág 11).

Ante la intención de poder constatar la manera como el fenómeno enunciado incide en las poblaciones de Mujeres y Hombres, Sabater (2014), encontró que de ambos géneros los hombres padecen menos cargas, en la medida que “existen demandas tanto en el hogar como en el trabajo, que son atendidas casi exclusivamente por las mujeres”, lo que convierte tal hecho en una barrera para el desarrollo laboral pleno del género femenino. (Sabater, 2014).

Así mismo, buscando la manera de identificar, como los Riesgos Psicosociales afectaban a mujeres trabajadoras en otros contextos, Samboni, Baquero y Ballesteros (2021), realizaron en tiempo de la pandemia por COVID-19, una investigación con madres de infantes de cero a cinco (0 – 5) años, que cumplieron sus tareas organizacionales a través del Teletrabajo, encontrando, que se manifestaron dificultades que relacionaban la vida en familia con las tareas institucionales, causando desequilibrios que desencadenaron en situaciones como: “el Síndrome Burnout, distanciamiento social y familiar, sedentarismo, estrés, cansancio físico, mental, fatiga y aspectos adversos o nocivos del entorno del trabajo tales como: Cognitivos, emocionales, fisiológicos y conductuales”, insuficiente tiempo de calidad, entre otros, ocasionados por las largas jornadas, y la falta de condiciones físicas óptimas para el trabajo como el inadecuado equipamiento y la iluminación. (Samboni, Baquero y Ballesteros, 2021).

### **Condiciones de Trabajo**

Según Rojas Marín, B. (2019), otro factor desencadenante de Riesgo Psicosocial, identificado en el trayecto de la presente indagación, es entre otros, la calidad y la cuantía de la contraprestación que las mujeres trabajadoras, reciben por la realización de su trabajo. Tal

sentimiento es explicado con detalles por la autora, cuando, con base en información recopilado en un estudio con mujeres obreras venezolanas, afirma: “las condiciones de trabajo son precarias, la contratación laboral es inestable y con escasa protección de seguridad social. Con salarios mínimos que no permiten cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación para los hijos” (Págs. 70-71). También expresaron no contar con vigilancia epidemiológica, mucho más sí se ubican en la Venezuela Madurista, con una inflación galopante que sube y sube, y que no permite cubrir, ni las necesidades básicas, ni las del presupuesto familiar (Rojas, 2019. págs. 70-71). Tales desencadenantes y la desarticulación entre lo que entregan como parte de su trabajo, a lo que aspiran, y lo que reciben, genera en ellas dificultades enmarcadas dentro de los estudios en salud mental laboral, como Riesgos Psicosociales, expresados a través de “desgaste emocional, fatiga, estrés, accidentabilidad, disminución de la calidad en el desempeño”, (Pág. 63), que para nada posibilitan estados de bienestar y una calidad de vida afín a sus necesidades y esfuerzos.

Por otra parte, en un estudio, llevado a cabo en la zona occidental de Costa Rica, con mujeres trabajadoras de cooperativas, al ser consultadas para la valoración de Riesgos psicosociales. Como resultado de la indagación, surgieron situaciones, que sus autoras, Alpizar & Araya (2023), califican de situaciones desfavorables en extremo alto y medio, en una cuantía del 76,4% del total del grupo de mujeres participantes. Para dimensionar, lo que tal percepción concluye, es importante comprender el concepto “baja compensación”, según Sánchez (2016), significa el riesgo derivado del no reconocimiento y respeto que la persona trabajadora percibe y espera recibir, en relación con el trabajo que realiza. (Pág. 10), lo que, según los resultados cuantificados finales, apoya la percepción del bajo reconocimiento al trabajo realizado, en realidades similares en estudios anteriores.

Otros estudios (Rodríguez, 2018; Rodríguez, Castro y Mendoza, 2019), citados por Mirón (2020) al abordar las complejas situación que viven las mujeres al insertarse en el mundo laboral, agregan que además de las desventajas en la recepción de la compensación, surgen elementos de discriminación laboral, determinadas por el desconocimiento de sus derechos de manera inequitativa, en contraposición con la realidad constatada en las labores y la

compensación respectiva recibida por la población masculina. Allí, los autores anotan, que, desde la perspectiva de las mujeres participantes, hay unos factores que, de manera contraria, apoyarían un cambio en sentido contrario a lo dicho hasta ahora, es decir, transformarían positivamente la relación planteada, no sólo con la compensación recibida sino un reconocimiento en igualdad de condiciones. Ante ello, factores como la movilidad demográfica, la disminución de la natalidad y el aumento en el acceso a educación superior han ido mejorando, aunque de manera incipiente, las condiciones de trabajo en la población de las mujeres trabajadoras. (Mirón, 2020. Pág. 89).

Ahora, la OISS en la 1era Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 en una investigación que consultó mujeres trabajadoras de 6 países Centroamericanos (Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá), descubren, de forma directa, que en la discriminación salarial –las mujeres llegan a ganar hasta un 20% menos, lo que genera dificultades en la toma de decisiones, la salud, algunos niveles de frustración, insatisfacción y dificultades de relación, repercutiendo ampliamente en sus estados de salud mental, (Pág. 3).

Ahora, al consultar, la forma como el fenómeno estudiado, se concreta en poblaciones de mujeres profesionales, un estudio llamado “Una mirada desde adentro”, realizado por González, Torrano & García (2020) con profesoras de universidades que ejercen su trabajo online, concluyen que, ante la implementación de procesos relacionados con la misionalidad organizacional, se desatan, factores de Riesgo como, sobre carga mental cuantitativa (referente a la cantidad de trabajo, destacando el diseño y planificación de actividades, la preparación de exámenes, corrección de trabajos y pruebas de evaluación) y subcarga mental cualitativa (referente a la corrección de actividades y trabajos académicos), aislamiento, conflicto de rol y sobre carga emocional, entre otros que terminan generando Riesgos Psicosociales y por ende la posibilidad de altos niveles de Estrés. Para los autores, las condiciones de este tipo de enseñanza, se presentan en el grupo, momentos específicos que desencadenan periodos de “picos” intensos de trabajo, que terminan por duplicar la carga laboral, viéndose en la necesidad de ocupar tiempo nocturno o de los fines de semana, que no solamente disminuye el

tiempo de la familia y el trabajo de la casa, sino que determina un tiempo de menos calidad para compartir con los suyos.

De modo similar, un estudio realizado por Lenta, Longo, Zaldúa y Veloso (2020) titulado: La Salud de las Trabajadoras de la Salud en Contexto de Pandemia, llevado a cabo con mujeres argentinas a través de metodologías cualitativas participativas, (Investigación Acción Participativa), permitió identificar que estas mujeres presentaban cargas físicas, y mentales directamente vinculadas a su trabajo manifestando un desequilibrio entre el tiempo y el espacio, o sea la presencia de una alta demanda laboral, no afín al tiempo laboral disponible para ello, es decir en horarios que no respetan el tiempo personal, los descansos, y la posibilidad que procesos tan necesarios como la planeación del trabajo, no tengan cabida. Allí, para los autores, “la percepción de continuidad del trabajo sin cortes configura un escenario oportuno para que emerja el agotamiento y la frustración ante el tiempo de la pandemia, que no da pausas” (p.9). A pesar de ello, el trabajo de la casa, no desaparece, al contrario, se incrementa con las particularidades propias de la pandemia y sus desencadenantes negativos. Allí, los roles del hogar como madres y cuidadoras de sus hijos requieren mayor esfuerzo físico y mental y, sobre todo, el actuar anticipándose a las jornadas, al aumento de demandas y tipos de tareas que en el día a día puedan llegar a surgir, generando en consecuencia “incremento en el desgaste laboral en cuanto pérdida de capacidades psico-sociales, pero también físicas producto del trabajo, lo que incide negativamente en su proceso de salud-enfermedad” (p.10).

### **Los Riesgos por la Condición Femenina.**

Otro riesgo psicosocial que, adicional al movimiento social que, desde siempre se ha generado, tal vez, ahora mucho más por la disposición de las redes sociales que lo señalan y visibilizan, es la violencia sexual contra las mujeres. Ante tal realidad, los ámbitos laborales, que finalmente son una copia de la realidad social que los genera, no son la excepción, por el contrario, son la oportunidad de compañeros, jefes y directivos, para que, a través de presiones relacionadas con el ejercicio laboral, lograr dádivas representadas en “favores sexuales” que

terminan denigrando la humanidad de la población femenina. Este fenómeno, como ya se ha dicho, merece también ser estudiado desde una perspectiva de género por ser sus víctimas principalmente mujeres, en razón de su sexo. Así entre otras conclusiones, son señaladas por la encuesta realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) (2021). Allí, el 90% de las víctimas de acoso sexual en el trabajo está representado por la población femenina. (Pérez, 2021. Pág. 11). En un sentido complementario, la OMS, citada por Mirón (2020), al referirse a los Riesgos Psicosociales, determina que se ha asumido que, la forma como se concretan estos fenómenos en la realidad, puede no ser homogéneas en toda la población de trabajadores, sino que, distinciones importantes como el género, son factores que determinan diferencias sustantivas en su presencia y manifestación. (OMS, 2010). (Pág. 90).

Partiendo de una iniciativa del Ministerio de trabajo (s/f) en Colombia, se contrató una consultora con la finalidad de conocer cuál es la percepción que tienen los colombianos del acoso laboral, aplicando una encuesta sobre el acoso laboral en el ambiente laboral, encontrando que las conductas más comunes en el país son: “presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso”. (Parr.2).

Así mismo la encuesta concluye que la mayoría de las víctimas son del género femenino. “El 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe, o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pidió ayuda y consejo de los amigos y familiares” (Parr.3).

Ahora bien, para quienes son testigos de las conductas sexuales en el trabajo, la encuesta revela que “la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24% aseguró haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, tan sólo el 2% notificó la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1% ante alguna autoridad”. (Parr.4).

Finalmente, la encuesta revela que “en general el acoso sexual en el trabajo es muy común en el país, y ocurre con mucha frecuencia. Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas. Tras terminar la encuesta, los encuestados frente a la pregunta si denunciaría en el caso hipotético de que fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, el 82% mencionó que denunciaría la conducta, de este, en una cuantía del 42% ante la Policía Nacional, un 32% ante la Fiscalía, y un 25% ante el Gerente o Superior jerárquico”. (parr.6).

En otra investigación, Romero & Aristizábal (2019) mencionan que en Latinoamérica la violencia sexual es el resultado de las desigualdades existentes en las diferentes estructuras sociales dado que, aún se “conserva el imaginario social que sostiene que las mujeres son el sexo débil y, por lo tanto, la violencia hacia ellas es aceptada y considerada como una pauta necesaria para la domesticación” (pág. 359), situación de la cual se deriva mayor probabilidad de experimentar violencia hacia las mujeres y niñas que tienen que vivir en un entorno social que se niega a aceptar la existencia de diferencias interpersonales.

Cabe resaltar que en Latinoamérica predomina el tipo de violencia sexual por perjuicio, ya que esta consiste en afectar la dignidad de una persona por fuera de los parámetros heterosexuales, situación que deriva en la escasa tolerancia a las diferencias del pensamiento.

En una investigación realizada en Obregón, México, con 354 trabajadores de PyMES (Mirón, 2020), se identificó, entre otras, que, las mujeres percibían, mayor exigencia en el cumplimiento de sus funciones y en su comportamiento, en razón de la “compostura” que deberían mantener, en concordancia con las características de su género. También, en este estudio, se evaluaron los factores de riesgo psicosociales en función del sexo del jefe inmediato,

los hallazgos más trascendentes fueron las diferencias significativas entre las exigencias emocionales y de tarea, y la inseguridad laboral que experimentan trabajadores con jefes de sexo masculino y con jefes de sexo femenino. En ambos casos, aquellos trabajadores con un jefe inmediato mujer, reportaron menos exigencias y menos inseguridad laboral; por otra parte, se observó que tanto hombres como mujeres reportaron mayor doble presencia frente a un jefe del sexo femenino, siendo significativamente diferente de los jefes de sexo masculino. Tales resultados, sugieren que, tanto hombres como mujeres tienen estilos de liderazgo diferente, cuando de observarlos desde la perspectiva de los Riesgos Psicosociales, se trata. (Mirón, 2020).

En este sentido, se observaron diferencias significativas en EDP, estresores y reacciones, que mostraron que las personas de género femenino fueron quienes más puntuaron en las tres variables. En cuanto a las variaciones por género, un estudio indicó que las mujeres estaban más preocupadas por el COVID-19 (Molino et al. 2020) por ser quienes más se ocupan de las tareas de cuidado, hecho que se traduce en mayor estrés si se considera la cantidad de tareas que desempeñan y la presión social que reciben, constituyéndose el género como un factor de riesgo (Lozano- Vargas, 2020; Mowbray, 2020). Gutiérrez et al. (2020), citados por Caccia (2023), explican que en los hogares se ha incrementado la carga de trabajo no remunerado y de cuidado, que recae de manera desigual sobre las mujeres, hecho que limita aún más su disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades productivas o laborales. Este último punto también coincide con los resultados obtenidos, ya que las personas con niños a cargo han puntuado más alto, tanto en la interferencia del trabajo en la familia como de esta en las actividades laborales. (Caccia et al, 2023. Pág. 455).

### **Techo de Cristal**

(Ardanche & Celiberti, (2011), en una investigación realizada en Uruguay, “Entre el techo de cristal y el piso pegajoso El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay”, determinan ámbitos conceptuales, importantes para la comprensión del fenómeno del “Techo

de Cristal”, como fenómeno, que retrata, parte de las condiciones en las que le toca discurrir a las mujeres en los ámbitos laborales y organizacionales, cuando de merecer oportunidades afines a sus capacidades se trata. En efecto, la mujer en su constante trabajo para superar las barreras psicosociales en el ámbito laboral, se encuentra con una especie de techo inquebrantable, que detiene sus ímpetus, ante la intención de asumir cargos con mayores niveles de responsabilidad y promoción, donde no sólo se trata de cargos, más también de bajos salarios, inestabilidad laboral, falta de apoyo, menos oportunidades de capacitación.

En otra Investigación, esta vez en México, Camarena & Saavedra (2018), reconocen el fenómeno en mención, como la suma de obstáculos que, ejercidos por diferentes personas o áreas en una organización, no permiten, ni facilitan que las mujeres alcancen cargos de “Alto nivel”. Desde tal concepto, las autoras buscaron generar una investigación, que documentara sus particularidades, con mujeres trabajadoras en la Bolsa de Valores de México. Los principales hallazgos, arrojaron que allí, sólo el 4,56% hacen parte de los cuadros directivos, y que, en las 500 mejores empresas del país, sólo el 3%, está direccionado por mujeres. Todo ello, según ellas, es la constatación que, “a pesar de los avances referentes a la igualdad de género, aún resulta difícil para las mujeres superar el techo de cristal” (Camarena y Saavedra, 2018).

Al finalizar las autoras, pudieron concluir que la visión patriarcal androcéntrica sigue determinando que los puestos deben ser ocupados por hombres, en desmedro de las mujeres y sus capacidades. Como factores desencadenantes, identificaron, entre otros, los estereotipos de género que no permiten considerar sus capacidades intelectuales, así como la inequidad de género, que, en el acto de la repartición de funciones, no consideran sus nombres para la asignación de responsabilidades y méritos.

Por otra parte, en un estudio realizado por la OIT (2019), citado por Rochabrum y otros (2021), se concluye que las empresas suelen otorgar un mayor valor social y económico a personas del sexo masculino, por lo que se les brinda mejores puestos trabajo y mayores responsabilidades; en algunas oportunidades esto puede interpretarse como una

desvalorización del trabajo de la mujer en la organización, a pesar de que ellas utilicen mejor sus recursos para enfrentar nuevos retos (Riquelme, Rojas & Jiménez 2012; Tacca & Tacca, 2019). Valorando la manera como los dos géneros atienden los diferentes asuntos, los autores consideran que, los padres al dedicarle más tiempo al ámbito laboral, que, al familiar, proyectan menores puntajes en pruebas de competencia parental, mientras que las mujeres, presentan un mayor nivel de competencia en corresponsabilidad parental. Ello, podría a la hora de determinar las capacidades para la ocupación de cargos directivos, determinar un NO, en su contra. (Rochabrun Et al. 2021. Pág. 56).

Ahora, generando indagaciones en otros grupos de mujeres empleadas en ramos económicos diferentes a las anteriores, nos encontramos con Caro (2021), quien realizó un estudio con mujeres trabajadoras de la construcción en Colombia, donde, en un contexto con bajos niveles académicos, descubrió condiciones de desconocimiento de la integralidad del otro, en especial de las mujeres, posibilitando que emerjan irrespetos, tratos bruscos, transgresión a sus límites, fallas en la comunicación, baja solución de problemas, y por supuesto el no reconocimiento de sus derechos y dignidades. Ello sería el escenario ideal para la disposición a la no promoción de las mujeres ante la posibilidad que se pueda disponer de cargos que así lo ameriten. (Caro, 2021. Pág. 52)

Un estudio de revisión del fenómeno “Techo cristal” y desigualdades de género realizado por Segovia, Briones, Patells, Gonzáles & Sánchez (2020), en Barcelona, más con información de investigaciones realizadas en países de habla hispana, menciona 4 obstáculos para la promoción de las mujeres de áreas académicas en ciencias biomédicas. El primero parte de los existentes sesgos de género dado que, los estereotipos de género en el lenguaje frente a las hojas de evaluación o cartas de recomendación para el acceso a puestos académicos, las solicitudes de mujeres reciben menos financiación; El segundo obstáculo parte de la desigualdad de género en la contratación y la promoción, corroborando que la mujer presenta mayor complejidad que el género masculino dado a los prejuicios existentes frente a las aptitudes de las mujeres; El tercer obstáculo consta de las percepciones del sexismo y

discriminación en el clima laboral con base en las disparidades de los salarios, además de mayor permisividad, además de que no se toman sus puntos de vista con la misma seriedad que para los del género masculino; El cuarto obstáculo trata de las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral mencionando que las mujeres presentan dificultades para equilibrar su rol y actividades en el hogar afectando su faceta de cuidadoras dado a la falta de apoyo institucional, así mismo mencionan que dichas interrupciones limitan el acceso a altos cargos, desarrollo profesional y productividad derivado de los permisos de maternidad, modificación de contratos laborales e incluso las limitaciones de movilidad al momento de hacer presencia en actividades o conferencias internacionales en horario extralaboral. En contraste al género masculino que tiene menor complejidad para priorizar el trabajo. Finalmente, uno de los estudios menciona que las mujeres divorciadas pueden dedicar mayor tiempo a su carrera.

## Conclusiones

✓ A pesar de los adelantos políticos y culturales, relacionados con la aceptación social frente a los temas de sexualidad y la apertura a las transformaciones sociales ante las diferencias de género, la violencia hacia la mujer, expresada en sus diferentes modalidades, sigue siendo una constante, manifiesta en los tratamientos desiguales e inequitativos, en todas las esferas de la vida social, sobre todo en la organizacional, donde se consolidan los procesos productivos y laborales. Para investigadores como Romero & Aristizábal, en Latinoamérica la violencia sexual hacia la mujer es el resultado de las desigualdades existentes en las diferentes estructuras sociales dado que, aún se “conserva el imaginario social que sostiene que, las mujeres son el sexo débil y, por lo tanto, la violencia hacia ellas es aceptada y considerada como una pauta necesaria para la domesticación” (pág. 359). Tal imaginario, surge de situaciones en las cuales, se genera mayor probabilidad de experimentar violencia hacia las mujeres y niñas, en entornos sociales que se niegan a aceptar la existencia de las diferencias interpersonales. Por ello, ante una realidad tan dramática, llama la atención, como en el símil conceptual, con el que se comentaba el primer objetivo, donde desconocer las inequidades de género y sus implicaciones en el devenir social, es como si insistiéramos en repetir que el sol no alumbraba.

✓ Desde la revisión Bibliográfica de 31 artículos que versaron sobre la forma como se concretan los Riesgos Psicosociales en la realidad cotidiana de mujeres trabajadoras de varios países Latinoamericanos, se identificaron de manera reiterada un paquete de factores, que, a manera de sistematización, se consolidaron en cuatro (4) grandes grupos. Ellos son: a) El fenómeno de la “Doble Presencia”, donde se resalta los detonantes de estrés laboral, surgidos de la relación: Atención de las obligaciones familiares vs las responsabilidades del Trabajo remunerado. En los relatos y conclusiones de las diferentes pesquisas, se consolida la creencia de que, a la vez que, la mujer es la mayor responsable de los oficios de la casa, tal trasegar, le disminuye la disposición para la atención de los procesos productivos en el trabajo, lo que la pone en desventaja frente a la población masculina, y donde los directivos y diferentes

estamentos organizacionales, ni son conscientes, ni generan alternativas de trato equitativo; b) Condiciones Laborales, representado por las características de la contraprestación y las condiciones para desempeñar las funciones, que las mujeres trabajadoras reciben de las empresas en el acto de la implementación de los procesos misionales. Allí, también se pudo constatar una tendencia al imaginario que las mujeres además de recibir menos salario, las condiciones y las posibilidades de promoción son menores, en contraprestación con sus congéneres. Rojas (2019), concluye frente a este fenómeno: “las condiciones de trabajo para las mujeres son precarias, la contratación laboral es inestable y con escasa protección de seguridad social. Con salarios mínimos que no permiten cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación para los hijos” (Págs. 70-71); c) La Condición Femenina como desencadenante de agresión y vulneración física, psíquica y sexual. De las tres anteriores, aunque importantes por su vigencia, las conclusiones frente a esta realidad indican de una violencia sexual, que, con mayor fuerza, amenaza a las mujeres en los ámbitos laborales, que finalmente son una copia de la realidad social que los genera. La organización no hace la excepción, por el contrario, son la oportunidad, para que compañeros, jefes y directivos, a través de presiones relacionadas con el ejercicio laboral, lograr dádivas representadas en “favores sexuales” que terminan denigrando la humanidad de la población femenina. Este fenómeno, como ya se ha dicho, merece también ser estudiado desde una perspectiva de género por ser sus víctimas principalmente mujeres, en razón de su sexo; d) Fenómeno del “Techo de cristal”, representado, según los autores, por el imaginario social y cultural, que las mujeres no son merecedoras de las prerrogativas pensadas para los hombres, en la medida que ellas, al atender las funciones propias de la maternidad, “están sobre todo preparadas para ello”, más no para las oportunidades propias de la promoción organizacional. En efecto, la mujer en su constante trabajo para superar las barreras psicosociales que el entorno laboral le impone se encuentra con una especie de techo inquebrantable, que detiene sus ímpetus, ante la intención de asumir cargos con mayores niveles de responsabilidad y promoción, donde no sólo se trata de cargos, más también de bajos salarios, inestabilidad laboral, falta de apoyo, menos oportunidades de capacitación, y por lo tanto de menores posibilidades.

✓ Las investigaciones revisadas, concluyeron que las mujeres reportaron mayor nivel de exigencias emocionales y de tareas, siendo una diferencia significativa, frente al trato que la población masculina recibe. Lo anterior sugiere que las mujeres tienden a encontrarse en situaciones laborales donde se les exija trabajar bajo demandas excesivas, así como ocultar sus emociones o adaptarlas, independiente de las obligaciones y responsabilidades.

## Recomendaciones

✓ Los datos del estudio nos están invitando a todos los estamentos, incluidos la familia y la sociedad, así como a las instancias políticas y educativas de los países, para que trabajen desde las nuevas masculinidades, realizando programas de intervención en padres que presentan un alto nivel de estrés laboral y una baja percepción de competencias parentales, también para realizar acciones de prevención y lograr equilibrio en ambos roles. Sería algo así como una Escuela de Padres y Madres, tanto en los centros educativos como en los ambientes laborales. Asimismo, se podrían realizar talleres para que los altos mandos de las empresas conozcan qué factores afectan el desempeño del colaborador y construir, con ellos, un plan de bienestar enfocándose a disminuir el estrés laboral. (Rochabrun Et al. 2021. Pág. 62 - 63).

✓ A pesar de una realidad tan dramática como la analizada en este proceso investigativo, son escasos los estudios donde se analicen estos factores bajo un enfoque de género. Los hallazgos sugieren una distinción en algunos factores de riesgo psicosociales en el trabajo, por lo que se sugieren estudios posteriores que permitan conocer las consecuencias de dichos factores en mujeres trabajadoras, más sobre todo que “prendan luces” para futuras intervenciones (Mirón et al, 2020. Pág. 88).

✓ Se recomienda realizar más estudios que involucren las variables investigadas, ya que se abordan temas que cada vez son más importantes en la actualidad, en la medida que son constatados como fenómenos frecuentes en las organizaciones. No hacerlo es permitir que ocurran tremendas injusticias y de inequidad con la población femenina; también, resultaría beneficioso realizar exploraciones de tipo cualitativo o mixto, que permitiría investigar a profundidad las variables, indagando en subtemas específicos que sean de interés para enriquecer la información que se tiene hasta el momento. Igualmente, resultaría de interés abordar el tema agrupando a los padres por el tipo de actividades laborales que desarrollan, por el tipo de empresas en las que trabajan o por la modalidad de trabajo que realizan (presencial-virtual). (Rochabrun Et al. 2021. Pág. 63).

✓ Se deben generar planes de intervención integral que partan de verdaderos programas de Bienestar Social, donde la intervención sea multidimensional, afín a las dimensiones del ser humano, allí la vida en familia y la compañía que esta hace a la organización, es vital.

## Referencias

- Alarcón, Yolima; Oquendo, Vanesa; Cantillo, Gisella; Manjarres, Liliana; Muñoz, Elisa. Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia. En Tejidos Sociales, 4(1): pp. 1-10; enero-diciembre 2022. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia. ISSN: 2539-262X 1. Recuperado de:  
[file:///C:/Users/SST/Downloads/wpinedaalhucema,+Tj\\_PS\\_014\\_2020+Riesgo+Psico+soc ial+Diagramado.pdf](file:///C:/Users/SST/Downloads/wpinedaalhucema,+Tj_PS_014_2020+Riesgo+Psico+soc ial+Diagramado.pdf).
- Ardanche. M, y Celiberti. L (2011) Entre el techo de cristal y el piso pegajoso El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay. [https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub\\_trabajo11baja.pdf](https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub_trabajo11baja.pdf)
- Belkis Rojas Marín. “Riesgos psicosociales de mujeres trabajadoras” Observatorio Laboral Revista Venezolana (2019) Vol. 12, N° 23, 61-73 ISSN: 1856-9099. Universidad de Carabobo, Venezuela. 2019. Recuperado de:  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv12n23/art04.pdf>
- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Recuperado en 19 de abril de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es). (Camarena, et al. 2018).
- Caro, Jessica. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Trabajo de grado. Universidad ECCI. Bogotá, Colombia. 2021. Recuperado de:  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/947/An%c3%a1lisis%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20mujeres%20trabajadoras%20del%20Sector%20de%20la%20construcci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso de la República de Colombia (2012, 11 de julio) Ley 1562 de 2012 Sistema de Riesgos Laborales. Secretaria del Senado.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)
- EAFIT, Universidad. (sf). Pag web. Universidad de los niños / Red de las preguntas. Tomado de:  
<https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Paginas/por-que-el-sol->

[brilla.aspx#:~:text=El%20Sol%20y%20nuestro%20planeta,edad%3A%204600%20millones%20de%20a%C3%B1os.](#)

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. “La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género”. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf) . (sf)

García González, M., Torrano, F., & García González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1), <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Paginas/porque-elsolbrilla.aspx#:~:text=El%20Sol%20y%20nuestro%20planeta,edad%3A%204600%20millones%20de%20a%C3%B1os>.

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v-vi

Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1), v-vi.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014) *Metodología de la investigación* pp. 98 (6.ª ed.) [versión electrónica]. McGraw-Hill.

Imaginario, A. (2013). Sociedad. Enciclopedia Significados. <https://www.significados.com/sociedad/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024) Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). Parte 4: “Ergonomía y psicología aplicada”. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2016.%20Gesti%C3%B3n%20psicosocial.pdf>

JOBATUS (s.f.). ¿Qué significa ser una mujer trabajadora?. Recuperado el 16 de abril de 2024, de <https://www.jobatus.mx/noticias/que-significa-ser-una-mujer-trabajadora>

- Lenta, M. M., Longo, R. G., Zaldúa, G., & Veloso, V. (2020). La salud de las trabajadoras de la salud en contexto de pandemia. *Anuario de Investigaciones*, 27, 147–154.
- Meneses, Lorena; Puerta, Blanca; Ruge, Andrea. Factores Psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía de intervención para mejorar su bienestar. Tesis de Postgrado. Universidad ECCI. Universidad ECCI. Octubre de 2021.
- Ministerio de la Protección Social (2007, 11 de julio) Resolución 2346 de 2007 Evaluaciones médicas ocupacionales.  
<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%20007.pdf>
- Ministerio de trabajo (s/f). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública. Ministerio de trabajo, Gobierno de Colombia. Recuperado de:  
[https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938)
- Ministerio del Trabajo Colombia (2019, 13 de febrero) Resolución 0312 de 2019. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministerio del Trabajo Colombia (2019,22 de julio). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del Trabajo Colombia (2022. 18 de julio). Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.  
[https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion\\_mtra\\_2764\\_2022.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm)

- Ministerio del Trabajo Colombia. (2015, 26 de mayo) Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio del Trabajo Colombia. (2015, 26 de mayo) Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Mirón, Carlos et all. Memorias del III Congreso Internacional de Género. Factores de riesgo Psicosocial en mujeres trabajadoras y jefas de PyMes en Cd. Obregón, Año XX, Número 114 Oct-Dic 2020. Obregón, México. Recuperado de:  
 file:///C:/Users/SST/Downloads/MemoriaEspecialPacioli-CongresoDeGenero-114-eBook.pdf
- Nerea San Juan Pérez. RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESPECIAL, EL ACOSO SEXUAL. Trabajo de Grado. Universidad de Barcelona, España. 2021. Recuperado de:  
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/179522/6/179522.pdf>
- República de Colombia (1991). Constitución Política de la República de Colombia, Bogotá, 1991.
- Rochabrun, H; Uceda F,M; & Salas-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. Revista de Investigación Psicológica, (26), 51-68. E pub 31 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Romero Peñaranda, P. A., & Aristizábal Becerra, L. A. (2019). La violencia sexual en Latinoamérica desde la perspectiva de género. De Prácticas Y Discursos, 8(12).  
<https://doi.org/10.30972/dpd.8124041>
- Segovia, C; Briones, R; Pastells, E; González, M; Sánchez, G. (2021) Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. Gaceta Sanitaria [online]. v. 34, pp. 403-410.  
<https://www.scielosp.org/article/ga/2020.v34n4/403-410/#>

Universidad de Costa Rica - Sede de Occidente. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo:  
mujeres en las cooperativas de Occidente, Costa Rica. En Revista Pensamiento Actual -  
Vol 23 - No. 402023ISSN Impreso: 1409-0112 ISSN Electrónico 2215-3586Período Junio-  
Noviembre 2023DOI 10.15517/PA.V23I40.55178. Recuperado de:  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/55178/56201>