

# RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO



Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica.

Una revisión de alcance

Angie Natalia Castiblanco Rátiva

Lizeth Viviana Pineda Gómez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede San Camilo/ Bogotá D.C- Sede principal

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

Mayo 2022

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica.

Una revisión de alcance

Angie Natalia Castiblanco Rátiva

Lizeth Viviana Pineda Gómez

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

Asesor:

Edison Johan Gómez Solano/ asesoró la monografía Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica.

Una revisión de alcance.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede San Camilo/ Bogotá D.C.- Sede principal

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

Mayo 2022

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a toda la comunidad científica que día a día orienta sus principios en ayudar a la sociedad, en segunda instancia está dedicado a cada una de esas mujeres que día a día luchan por obtener una posición basada en la no discriminación de género y a aquellas que hoy día no están para contar sus historias de lucha, finalmente dedicado a todas aquellas personas que han hecho que este trabajo triunfe cada día más y se mantenga la lucha constante de los derechos humanos.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

### **Agradecimientos**

Queremos agradecer a cada una de las personas que estuvieron prestas a colaborar, con tiempo, ideas y sugerencias, los cuales se ven plasmados en el presente trabajo, agradecemos de antemano al docente Johan Gómez Solano, quien fue el mentor de este proyecto.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

**CONTENIDO**

1. Problema .....	7
1.1. Descripción del problema.....	7
1.2. Pregunta de investigación.....	10
2. Objetivos .....	10
2.1. Objetivo general .....	10
2.2. Objetivos específicos.....	10
3. Justificación.....	11
4. Marco de referencia.....	12
4.1. Marco teórico.....	12
4.2. Marco legal .....	15
4.2.1. Entidades Nacionales. ....	15
4.2.2. Normatividad legal en Latinoamérica .....	16
5. Metodología .....	19
5.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	19
5.2. Descripción de estrategia de búsqueda.....	22
5.3. Instrumentos .....	22
5.4. Procedimiento.....	23
5.5. Análisis de información.....	24
5.5.1. Identificación de estudios relevantes .....	24
6. Cronograma.....	26
7. Resultados y discusión .....	28
7.1. Filtro de información.....	28
7.2. Categorización de temáticas. ....	32
7.2.1. Acoso laboral- Acoso Sexual.....	33
7.2.2. Desigualdad y discriminación.....	34

**RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO**

7.2.3. Estrés Laboral.....	35
7.2.4. Horarios y Salarios.....	36
7.2.5. Trabajo-Familia.....	37
7.2.6. Violencia Laboral.....	38
7.2.7. Acciones de intervención a nivel Latinoamérica.....	39
8. Conclusiones.....	44
9. Recomendaciones.....	46
10. Referencias bibliográficas.....	47

### **Resumen ejecutivo**

**Objetivos:** Analizar la relación existente entre los riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, carga mental, cadena de mando, jornadas laborales, y el enfoque de género por medio de una revisión de alcance en los periodos 2019 a 2022 en 4 países Latinoamericanos (México, Colombia, Argentina y Chile).

**Metodología:** La presente investigación con enfoque cualitativo de tipo descriptivo pretende presentar las características de las revisiones de alcance de alrededor de 29 artículos. Dicha exploración se encuentra sujeta a un protocolo que cuenta con 24 ecuaciones de búsqueda apoyadas de la fuente TESAURO.

**Resultados:** A partir de los artículos ajustados a los criterios de búsqueda de los 29, se realizó una categorización por temáticas a tratar, entre estas se hallan: Acoso Laboral-Acoso sexual, Desigualdad y discriminación, Estrés Laboral, Horarios y Salarios, Trabajo-Familia y Violencia Laboral, descritos cada uno en la presente investigación.

**Conclusiones:** El bagaje investigativo orientado hacia la relación de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género en Latinoamérica, aun es mínimo, por lo que es necesario avanzar hacia sistemas sólidos de protección laboral donde el fin último sea la creación de espacios seguros laboralmente para la mujer,

**Palabras Claves:** Riesgo psicosociales, Latinoamérica, Género, Mujer.

## **1. Problema**

### **1.1. Descripción del problema**

Los factores de riesgo psicosociales son características de los escenarios laborales que perturban la salud de las personas por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos (organización internacional del trabajo, (S.f.).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Los factores de riesgos psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, como se citó en Mora, 2016, p. 22).

Así pues, en el contexto laboral los riesgos psicosociales se definen como la probabilidad de que uno o más empleados padezcan un daño psicológico que puede tener implicaciones a nivel físico y que nacen como resultado de una situación negativa que se vive en el trabajo.

Características como relaciones interpersonales, división de funciones o tareas, fuentes de comunicación, cadena de mando, entre otros, pueden afectar la salud de los trabajadores.

Entendiéndose esta última según la Carta Magna de 1946, como el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente relacionado con la presencia de afecciones o enfermedades (OMS, como se citó en Rodríguez, 2017).

El mundo laboral y de las organizaciones sufren cambios de manera cíclica y constante, sin antecedentes en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Situación que ha llevado a que las empresas centren gran interés en el estrés, la violencia en el trabajo, situaciones de acoso, desigualdad, acoso sexual, desgaste profesional...

De acuerdo con la ENDIREH, “un panorama general de la violencia contra las mujeres en México indica que un 67% de las mujeres de 15 años y más han sufrido violencia en cualquiera de los siguientes contextos: comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja”, al mismo tiempo, manifiestan que, a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral (Castro, 2006, p. 10.).

Con relación a ello, la perspectiva de género desde el siglo XX ha recibido una acogida significativa en cuanto a interés por abordar esta temática en ambientes como el entorno



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

intrafamiliar y el entorno educativo, sin embargo, en las organizaciones no ha recibido grandes aportes a nivel científico.

Las estadísticas referentes a la implicación del género han indicado que en relación con situaciones de desigualdad, estas son significativamente eludibles a ambientes sociales, pero que también están latentes en el mundo laboral, aunque no se les ha dado la importancia que debería recibir.

De esta manera, según lo establece Rodríguez (2017) existe una clara feminización de la precariedad laboral, aun cuando en el año 1947, se estableció que se deben propiciar espacios anuales que profundicen en la creación de convenciones internacionales que incidan en la erradicación de leyes discriminatorias (secretaría de salud Laboral y Medio Ambiente, 2018).

Sin embargo, hoy en día son latentes, situaciones de discriminación que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral, presentándose situación de desigualdad que incluyen acoso sexual y laboral, desigualdad en la cadena de mando, cargas mentales y horario laborales, que han traído consecuencias significativas en la salud de las colaboradoras.

De igual forma, se reconoce que, a nivel mundial, el aumento preocupante de la prevalencia de actos discriminatorios hacia las mujeres en las organizaciones ha traído grandes consecuencias en las víctimas, sus familias, su comunidad y la sociedad en general.

Llegados a este punto, es importante hacer la claridad de la premisa relacionada con la discriminación basada en género, identificando así que esta problemática social atenta los principios y derechos fundamentales del trabajo, afecta de manera directa las políticas nacionales orientadas a los derechos humanos y finalmente interfiere en la justicia social, debilita el crecimiento económico y el adecuado funcionamiento de las empresas, por lo que

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

se considera relevante generar una revisión de alcance orientada al acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales en América Latina.

### **1.2. Pregunta de investigación**

Existe una relación bidireccional entre el acoso sexual y laboral, la carga mental, la cadena de mando, y las jornadas y la perspectiva de género en las organizaciones en el contexto de 4 países de América Latina: Argentina, México, Chile y Colombia.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Analizar la relación existente entre los riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, carga mental, cadena de mando, jornadas laborales, y el enfoque de género por medio de una revisión de alcance en los periodos 2019 a 2022 en 4 países Latinoamericanos (México, Colombia, Argentina y Chile).

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Identificar la cantidad de investigaciones realizadas en torno a los riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, la carga mental, la cadena de mando, las jornadas laborales desde una mirada de género en México, Colombia, Argentina y Chile.
2. Categorizar por medio de una revisión de alcance los riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, la carga mental, la cadena de mando, las jornadas laborales desde una mirada de género en México, Colombia, Argentina y Chile, publicadas entre 2019 y 2022, ofreciendo una descripción de estas.
3. Conocer las acciones que se han desarrollado a nivel Latinoamérica para aminorar la prevalencia del acoso sexual-laboral, la carga mental, la cadena de mando, las

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

jornadas laborales desde una mirada de género, de acuerdo con las investigaciones consultadas.

### **3. Justificación**

La violencia de género, es decir, aquella ejercida sobre la mujer por la simple razón de serlo, se ha convertido en un problema social latente en la actualidad y de gran dimensión en nuestro país (Bandilla,1996), la discriminación basada en género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social, debilita el crecimiento de las organizaciones, atenta no solo con los trabajadores sino también con sus familias.

Sin embargo, este es un tema que fue oprimido hasta hace algunos años, y que tomó fuerza con la lucha por los derechos de la mujer, no obstante, en el contexto laboral aún existe muy poca evidencia bibliográfica que permita soportar el interés de los sectores y la intervención de estos, así como también es importante establecer que, actualmente no hay ninguna ley internacional que aborde las distintas formas de violencia de género en el lugar de trabajo.

De esta manera, fomentar la igualdad y la equidad de género en las empresas permite generar un plan estratégico para la competitividad, orientada a la mitigación de riesgos psicosociales como el estrés, el acoso laboral, la violencia, el desgaste laboral, entre otros. Es evidente que a la fecha las mujeres son catalogadas como un grupo minorista, un grupo subvalorado a quienes sus derechos son pasados por alto.

Así pues, la incorporación de las mujeres a los mercados laborales surge en condiciones de desventaja que repercuten en mayor desempleo y mayor informalidad. Factores como la menor participación de las mujeres en el empleo y su vinculación en sectores de menor productividad, empleos informales o de menor calidad (Merino y López, 2020).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Son estas algunas de las variables que repercuten en desequilibrios en la salud de las colaboradoras y que se reducen a riesgos psicosociales, el interés por generar una investigación de alcance repercute en el hecho de brindar un abordaje teórico que reúna la definición de riesgos psicosociales, los porcentajes de desigualdad laboral y riesgos psicosociales así como también las medidas, leyes y programas en los que se han venido trabajando hasta la actualidad, siendo este un recurso actualizado y completo de la relación entre riesgos psicosociales desde una mirada de género.

### **4. Marco de referencia**

#### **4.1. Marco teórico**

Según la norma técnica colombiana GTC 45 (2012), el riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra uno o más eventos en el trabajo que puede llevar a ocasionar la severidad de lesiones o enfermedades, estos, son atribuidos y están inmersos en el desarrollo de las actividades por parte de los trabajadores y ante los cuales es fundamental definir su criticidad con el fin de establecer las medidas necesarias que permitan evitar afectaciones en el estado de salud de los trabajadores e implicaciones legales.

Así pues, dentro de los riesgos laborales encontramos los factores psicosociales, los cuales están determinados por aspectos intralaborales y extralaborales, a su vez relacionados con las condiciones individuales o características específicas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de los colaboradores.

“Los factores psicosociales en el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, como se citó en Jiménez, 2010, p. 4).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Dentro del alcance del presente trabajo de investigación se pretende validar aspectos como el acoso sexual y laboral, la carga mental, la cadena de mando y las jornadas laborales, relacionando los mismos con la perspectiva de género.

“Se denomina acoso laboral cuando una persona sufre hostigamiento psicológico en el trabajo de manera continuada, por parte de una o varias personas que están en posición de ventaja sobre ella” (Salgado, 2018, p.2), este está contemplado en la normatividad colombiana mediante la Ley 1010, la cual define las modalidades de acoso laboral, las conductas atenuantes y agravantes y las medidas preventivas que deben implementar los empleadores para prevenir el acoso laboral.

Desde el enfoque de igualdad de género es evidente la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, como lo evidencian los comparativos salariales al desempeñar cargos similares al de los hombres y tener ingresos inferiores, de igual manera con incidencia en la oportunidad laboral de ascenso, asignación de cargo con mayor autoridad y limitaciones para su crecimiento profesional.

Según María Benavente (2014), los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son:

- El acoso sexual, entendido como aquellos comportamientos de tipo verbal, físico o no verbal con índole sexual de por medio que tenga como fin atentar la dignidad de una persona.
- El acoso por razón de sexo, definido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, creando un entorno, degradante u ofensivo.
- La discriminación por razón de sexo.
- La doble presencia: Familia- Trabajo

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Así pues, en cuanto al ámbito formativo, el capítulo 7 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 contempla la equidad de género en el trabajo, busca promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, el derecho a la igualdad salarial y la erradicación de la violencia y discriminación en el ámbito laboral, para ello, se planea el diseño del Programa de equidad laboral con enfoque diferencial y de género para las mujeres.

La política analizada de Chile, sobre reforma previsional, “representa un avance no solo en lo redistributivo, sino, además, y especialmente, en el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas con iguales derechos que los hombres, así como del trabajo remunerado y no remunerado realizado por ellas” (Benavides & Valdés, 2014, p. 34).

En el caso de México, la política aborda el rol redistributivo del Estado como asegurador de la igualdad, indicando que el presupuesto nacional será destinado a políticas, programas y actividades para mujeres (Benavides & Valdés, 2014, p. 34).

Si vemos este fenómeno desde Argentina, en gran parte de los artículos consultados, se menciona nuevamente la doble presencia de las mujeres al hacerse partícipes del mundo laboral. De acuerdo con Laura Pautassi (2005) puede observarse cómo la mayoría de los estados latinoamericanos reproducen un sesgo de género al tomar a los hombres como modelo de trabajador ideal, mientras que la legislación laboral de los países de la región propone proteger a la maternidad y encontrar vías para la conciliación entre el trabajo reproductivo de cuidado (no remunerado) y el empleo. Sumado a esto, se encuentran claramente condiciones laborales de segmentación laboral, brecha salarial, segmentación vertical frente al acceso a mejores oportunidades laborales conocido como “techo de cristal” privilegiando a los hombres por ideologías patriarcales.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Basados en lo anterior, el presente trabajo tiene el propósito de recopilar y verificar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral desde una perspectiva de enfoque de género, no solamente en Colombia, sino también en América Latina y que acuerdos, legislación y normatividad se han implementado al respecto.

### **4.2. Marco legal**

#### **4.2.1. Entidades Nacionales.**

Desde la aparición de la Carta de Naciones Unidas en el año 1945, se inicia a hablar una serie de compromisos políticos a los que se fueron uniendo diferentes estados con el fin de lograr escenarios de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres (Vallellano, 2017).

A su vez, la ONU cuenta con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instituida en 1919 pero integrada en 1946, con el objetivo de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales (Vallellano, 2017).

La OIT considera que “la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo y ha expuesto la importancia de lograr que las estrategias para evitar accidentes y enfermedades laborales sean valorizadas con un diálogo social que involucra diferentes actores como Gobiernos, empleadores y empleados” (Organización internacional de trabajo, como se citó en Saiz, 2013, p. 13).

A nivel mundial, la OIT por presenta propuestas llamadas convenios, como el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, para aminorar la discriminación salarial patentada a nivel mundial sobre trabajo masculinizados y feminizados (Organización Internacional del trabajo, 2006).

El Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación que pretende eliminar cualquier tipo de discriminación y busca garantizar la igualdad de trato y

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2006).

### **4.2.2. Normatividad legal en Latinoamérica**

Dentro de la normatividad chilena se encuentra la ley 16.774 de 1968 donde se establecen las normas relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el capítulo VIII se encuentra todo lo relacionado con “Prevención de riesgos profesionales”. Además, el gobierno de Chile realizó un convenio para constituir el Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades que permiten proteger la integridad física y salud de los trabajadores de sus empresas adherentes, mejorando su calidad de vida y la de entorno familiar (Mutual de Seguridad, S.f.).

Las leyes Chilenas que buscan abordar la inclusión social desde el género son: La ley 21356, que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del estado; Ley 21212, tipificación del delito de feminicidios; Ley 21153, tipifica el delito de acoso sexual en espacios públicos; Ley 21155, establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio; Ley 21120; reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley 20609, establece medidas contra la discriminación.

En Uruguay, las leyes que se han venido desarrollando a lo largo del tiempo para combatir los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género son: Ley 19580 que dicta normas contra la violencia hacia la mujer, se establece:

Garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna (Velázquez, 2018, p. 34).



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Por otro lado, en Uruguay, se establece la ley 18561 de acoso sexual, con el fin de prevenir y castigar el acoso sexual en los lugares de trabajo, ambientes formativos y demás, con el fin último de contribuir a la reparación de las víctimas (Senado y cámara de representantes de Uruguay, 2009).

En México, una de las normas específicas que articula riesgos en materia de seguridad y salud son las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y de manera específica la reciente NOM-035 de 2019, las cuales proporciona una definición de los factores de riesgo psicosocial y profundiza sobre su gestión (Jiménez, 2019).

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Art. 10. Señala:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Secretaría del trabajo y previsión social, S.f.).

De igual forma, la Ley federal del Trabajo, en el artículo 3 establece que se inhibe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia; en el Art 133 indica que se prohíbe a los patronos y trabajadores llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual (Secretaría del trabajo y previsión social, S.f.).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el Cap. II, Define la violencia laboral como:

Aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral (Secretaría del trabajo y previsión social, S.f.).

Igualmente, las leyes que abarcan el abordaje de riesgos psicosociales como acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una perspectiva de género en México son: Plan Nacional de desarrollo 2013-2018, Norma Mexicana NMX-R 025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, El código Penal Federal, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, en Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año 1915 con la Ley 57 que nace como consecuencia a las condiciones precederas y poco seguras que se presentaban para los trabajadores; se buscó la forma de brindar a los trabajadores una protección durante su jornada laboral. Es así como se da origen a la creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la economía nacional de 1983 (Gaitán, Aristizábal & Ponce, S.f.).

En Colombia, es solo hasta el año 2007 que el Ministerio de la Protección Social, inicia el abordaje y la priorización de los riesgos psicosociales a nivel laboral, debido a la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en donde se presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Un año más tarde, en Colombia, el Ministerio de Protección Social presenta la Resolución 2646 por la cual se fundan disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la aparición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la fijación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Palacios, S.f.).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Uno de los factores de gran incidencia a nivel mundial atenta mayormente hacia la mujer es el acoso laboral, al igual que el acoso sexual, es así como en Colombia, nace en el año 2006 el Decreto 1010, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Como se ve en el Artículo 1:

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

(Congreso de Colombia, 2006, p.15).

Es en el año 2012, teniendo como punto de partida la Ley 1010 de 2006, que se inicia la formación de comités de convivencia encargados de regular todo acto de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas, como lo dictan los Decretos 652 y 1356 en los que encontramos la manera en que se deben constituir dichos comités y las funciones de estos (Enciso, López & Domínguez, 2015).

Finalmente, En el año 2014, se aprueba la Decreto 1443 que configura las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) donde se presenta la propuesta de un sistema encargado de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con seguridad y salud (Enajo, 2014).

## **5. Metodología**

### **5.1. Enfoque y alcance de la investigación**

La presente investigación, con enfoque cualitativo de tipo descriptivo, pretende presentar las características de las revisiones de alcance de alrededor de 29 artículos. Dicha exploración se encuentra sujeta a un protocolo que cuenta con 24 ecuaciones (Ver Tabla 1.) creadas con

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

el fin de identificar la literatura científica que ha abordado los riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una perspectiva de género en Latinoamérica, con el fin de identificar la relación de estas variables.

1. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Discriminación laboral"
2. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Acoso laboral"
3. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Carga mental"
4. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Cadena de mando"
5. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Condiciones laborales"
6. "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Mujer"
7. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Salario" OR "brecha salarial"
8. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Violencia laboral"
9. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Movimiento de Liberación femenina"
10. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Opresión laboral"
11. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Feminismo"
12. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Salud mental"
13. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Jornada laboral"
14. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Ambiente laboral"
15. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Violación de derechos laborales"
16. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Abuso sexual"
17. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Estrés laboral"
18. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Discriminación"
19. "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Psicología Organizacional"
20. "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Derecho laboral"

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

21. “Riesgo Psicosocial” AND "Género" OR “Empleo de las mujeres”
22. “Riesgo Psicosocial” AND “Género” AND “Calidad de vida laboral”
23. “Riesgo Psicosocial” AND "Género" AND “Seguridad en el trabajo”
24. "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Acoso sexual"

*Tabla 1. Ecuaciones de búsqueda*

El enfoque para la revisión del alcance adopta un riguroso proceso de transparencia, permitiendo la replicación de la búsqueda estratégica y aumentar la fiabilidad de los hallazgos del estudio, según Arksey & O'Malley (como se citó en O'Flaherty & Phillips (2015).

Posterior a la identificación de las ecuaciones de búsqueda, se procede a identificar la literatura a nivel Latinoamérica que resultó de la búsqueda, y finalmente en la tercera etapa se realizó el análisis de los resultados de los artículos identificados.

Para la localización de los artículos científicos se utilizaron tres (3) bases de datos “Google académico”, la base de datos de la Universidad Católica de Colombia “CATÓLIBUSCADOR” y la base de datos de la Universidad Minuto de Dios, en las cuales los criterios de búsqueda fueron las 24 ecuaciones, los criterios de inclusión fueron: artículos científicos, tesis, revisiones, metaanálisis y así mismo, como criterio de exclusión se mantuvo la búsqueda en libros. Entre las ecuaciones de búsqueda se encuentran las mostradas en las figuras 1 y 2.

La presente investigación abordará artículos científicos, tesis, revisiones y metaanálisis del año 2019 al 2022, que hayan sido publicados en las bases de datos Google académico, El CATOLIBUSCADOR y la base de datos de la Universidad Minuto de Dios, en el idioma español y que contemplen investigaciones en Latinoamérica con enfoque de género.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Esto con el fin de construir un artículo investigativo que contemple la relación de las variables de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una perspectiva de género en Latinoamérica, analizadas estas desde: comparación de la legislación y normatividad asociada, las acciones que se han venido desarrollando en las diferentes organizaciones y la incidencia de las variables en los países seleccionados de Latinoamérica: México, Colombia, Argentina y Chile.

### **5.2. Descripción de estrategia de búsqueda**

La recolección de información se llevará a cabo por medio de la búsqueda de 24 ecuaciones (Ver tabla 1.) en las bases de datos “Google académico”, el CATOLIBUSCADOR y las bases de datos de la UNIMINUTO, en el idioma español y que contemplen investigaciones en Latinoamérica de los cuatro (4) países analizados en la presente investigación: Colombia, México, Chile y Argentina.

La información que se tuvo en cuenta para esta búsqueda fue la delimitación de la fecha de publicación del año 2019 al 2022, se incluyó la búsqueda y análisis de artículos científicos, tesis, revisiones y metaanálisis.

### **5.3. Instrumentos**

Para el análisis de la información recolectada se empleó una plantilla en Excel de depuración que contiene las siguientes columnas: Ecuación, fuente o buscador empleado, tipo de documento, año, autor o autores, país de publicación o de análisis, revista de publicación, título del artículo, resumen, metodología, categoría, conclusiones, citación APA y enlace de consulta, en donde fueron analizados en total 29 artículos que fueron anteriormente extraídos de las bases de datos.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

### 5.4. Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se llevaron a cabo las siguientes actividades con el fin de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos propuestos:



#### *Imagen 1. Procedimiento investigativo*

Para el alcance de la investigación se definió que dentro de los artículos a investigar las fechas de publicación debían estar contenidas entre 2019 al 2022, se incluyó la búsqueda y análisis de artículos científicos, tesis, revisiones y metaanálisis, los países de análisis fueron México, Chile, Argentina y Colombia y finalmente las bases de datos donde se realizaron las búsquedas fueron Google Académico, el CATOLIBUSCADOR y la base de datos de la Universidad Minuto de Dios.

Para la creación de ecuaciones, se recurrió a Tesauro para la identificación de palabras claves, posterior a ello fueron combinadas las palabras obteniendo como resultado 24 ecuaciones de búsqueda.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Después de ello, se procedió a realizar la búsqueda en las bases de datos, donde se hizo búsqueda por cada una de las ecuaciones, identificando de esta manera, tras la revisión de la investigación, aquellos que cumplieran los criterios de búsqueda relevante para la investigación, aquellos que cumplieran a cabalidad los filtros, fueron almacenados en la base de datos de recolección de información.

Posteriormente, se procedió a categorizar los artículos encontrados según la similitud del contenido de estos. Finalmente, se realizó el filtro de la información que permitió construir el análisis de los resultados y la descripción de las categorías identificadas.

### 5.5. Análisis de información

#### 5.5.1. Identificación de estudios relevantes

El objetivo de esta etapa fue lograr realizar la búsqueda de artículos científicos que abordaran el tema de las relaciones entre los riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, carga mental, cadena de mando, jornadas laborales, y el enfoque de género, para ellos, en un primer momento se recurrió al apoyo de Tesoros que permitiera la certificación de términos (palabras clave) a utilizar con el fin de evitar el error de incurrir a una búsqueda con términos no válidos a nivel científico (Ver tabla 2) y esta búsqueda se complementó de acuerdo al alcance de la investigación.

---

#### No. PALABRAS CLAVES TESAURO

---

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | Discriminación         |
| 2 | Discriminación laboral |
| 3 | Abuso sexual           |
| 4 | Acoso sexual           |
| 5 | Acoso laboral          |



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

6	Estrés laboral
7	Ambiente laboral
8	Condiciones laborales
9	Psicología laboral
10	Jornada laboral
11	Salario o brecha salarial
12	Cadena de mando
13	Violencia laboral
14	Violencia de derechos laborales
15	Derecho laboral
16	Empleo de las mujeres
17	Movimiento de liberación femenina
18	Opresión laboral
19	Calidad de vida laboral
20	Seguridad en el trabajo
21	Feminismo
22	Mujer
23	Salud mental
24	Carga mental

*Tabla 2. Identificación de palabras clave-TESAURO*

Seguido a esto se realizaron combinaciones (Ver Tabla 1.) de las “palabras clave” que permitieran la obtención de una información más precisa a la hora de la búsqueda en los dos (2) buscadores que se tenían estipulados- Google académico, el CATOLIBUSCADOR y Base de datos de la Universidad Minuto de Dios (UNIMINUTO).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Al tener claras las combinaciones a utilizar, se efectuó una búsqueda en las bases de datos, en la cual se brindó prioridad a los artículos que en su contenido tuvieran la realización de una investigación o tuvieran entre sus fundamentos la variable Riesgos Psicosociales.

Cabe resaltar que los RIESGOS PSICOSOCIALES y GÉNERO fueron las palabras de carácter obligatorio en todas las ecuaciones, por lo tanto, todos los artículos analizados debían tener en su contenido relación con ellos, de lo contrario fueron descartados.

### **6. Cronograma**

Para la elaboración de la presente investigación, se llevó a cabo el procedimiento metodológico de Elaboración GPC en el SNC, en donde la distribución de las tareas estuvo orientada en, formulación del alcance y la formulación de objetivos desarrollado en la primera semana del mes de septiembre, posteriormente en la segunda semana del mes de septiembre nos concentramos en la elaboración de la pregunta de investigación.

La búsqueda de bibliografía para la construcción del marco metodológico y legal tuvo una duración de 3 semanas comprendidas entre septiembre y octubre, posterior a ellos, se realizó la construcción del marco metodológico y legal con alrededor dos semanas, así pues, dimos finalizada a la semana de octubre.

En noviembre, con una duración de 1 mes, realizamos la formulación de metodología y la construcción del instrumento de recolección de información, lo que nos condujo en el mes de noviembre hasta marzo, a la recolección de investigaciones acorde a los criterios de búsqueda, ya en el mes de abril nos dedicamos al análisis de resultados, construcción de categorías y construcción de conclusiones, finalmente en la última semana de abril nos dedicamos a temas de edición de contenido.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

No.	Actividad	Tiempo (meses)	Producto
1	Formulación de alcance y objetivos	1 semana septiembre	Alcance y objetivos de investigación
2	Elaboración pregunta de investigación	2 semana septiembre	Pregunta de investigación
3	Búsqueda de bibliografía y construcción del marco legal y teórico	3 y 4 semana de septiembre y primera semana de octubre	Marco teórico y legal
4	Formulación de metodología y construcción de instrumento de recolección de información	2 semana de septiembre	Metodología e instrumento de recolección de información
5	Recolección de investigaciones acorde a los criterios de búsqueda	3 semana septiembre hasta primera semana de marzo	
6	Análisis de resultados, construcción de categorías y redacción de conclusiones/ edición de contenido.	4 semanas de abril	Resultados, categorización, conclusiones

*Tabla 3. Cronograma actividades*

## 7. Resultados y discusión

### 7.1. Filtro de información.

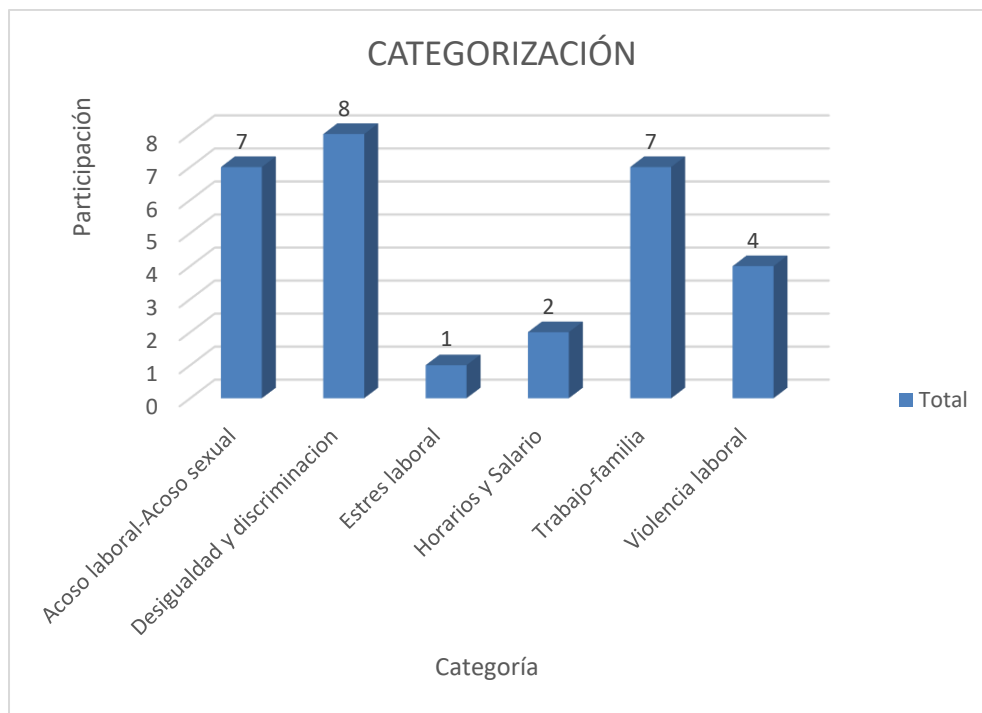
Basados en toda la información recolectada descrita anteriormente, se diseñó una plantilla en Excel, depurando la información según los artículos que tenían información de riesgos psicosociales: acoso sexual-laboral, carga mental, cadena de mando, jornadas laborales, y el enfoque de género, en esta plantilla fueron incluidos únicamente los artículos que cumplieron con los criterios de búsqueda (Ver anexo 3).

De esta manera fueron analizadas en total 27.301 investigaciones, de las cuales 25.680 fueron de Google Académico. 1.546 del CATOLIBUSCADOR y 75 de la base de datos de la UNIMINUTO, de estas, fueron filtradas 29 investigaciones que cumplieron con las variables de inclusión, lo cual corresponde al 0,1% de las investigaciones analizadas en total.

Sin embargo, en la presente investigación las 29 investigaciones seleccionadas que cumplieron los criterios de búsqueda corresponden al 100% de la muestra de la investigación, estos artículos fueron vinculados en seis (6) categorías: Acoso Laboral-Acoso sexual, Desigualdad y discriminación, Estrés Laboral, Horarios y Salarios, Trabajo-Familia y Violencia Laboral.

La categoría que contó con mayor prevalencia fue Desigualdad y discriminación con ocho (8) investigaciones correspondiente a 28%, posteriormente encontramos la categoría Acoso Laboral-Acoso Sexual y la categoría Trabajo-Familia, cada una con siete (7) investigaciones con un 24%, a su vez la categoría Violencia Laboral con una participación del 13,7% lo que corresponde a cuatro (4) investigaciones, seguida de Horario y Salario contó con dos (2) investigaciones y finalmente Estrés laboral con una (1) investigación.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO



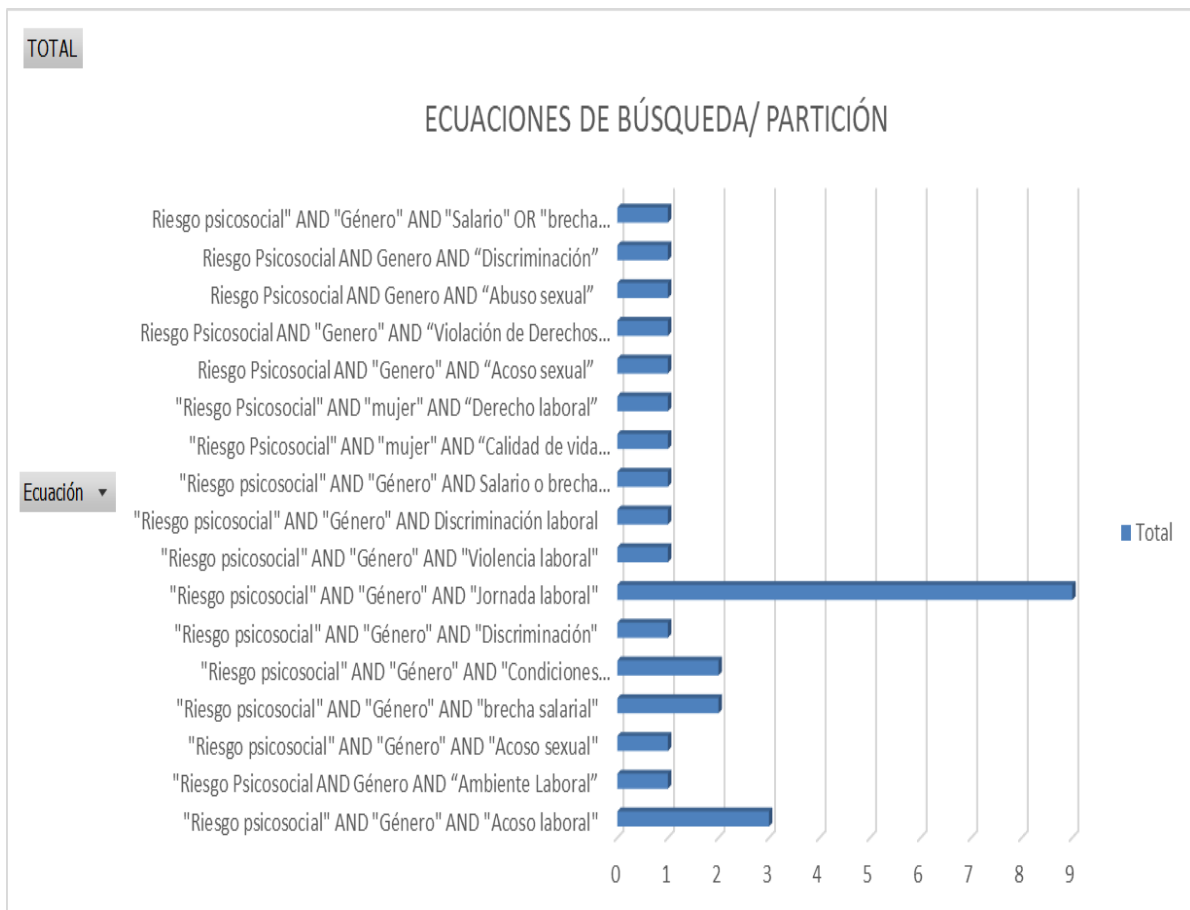
*Imagen 2. Categorización*

Los valores obtenidos para cada una de las ecuaciones de búsqueda según su nivel de participación fueron mayores en la ecuación "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Jornada laboral", con un porcentaje de 31% lo que corresponde a nueve (9) investigaciones; posteriormente la categoría "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Acoso laboral", con un porcentaje de 10,3% lo que corresponde a tres (3) investigaciones; las categorías "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "brecha salarial" Y "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Condiciones laborales", cada una contó con una participación del 7% correspondiente a dos (2) investigaciones cada una.

Finalmente, las categorías, "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Ambiente Laboral", "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Acoso sexual", "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Discriminación", "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Violencia laboral", "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Discriminación laboral", "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND Salario o brecha salarial, "Riesgo Psicosocial"

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

AND "mujer" AND "Calidad de vida laboral", "Riesgo Psicosocial" AND "mujer" AND "Derecho laboral", "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Acoso sexual", "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Violación de Derechos Humanos", "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Abuso sexual", "Riesgo Psicosocial" AND "Género" AND "Discriminación" y "Riesgo psicosocial" AND "Género" AND "Salario" OR "brecha salarial" contaron cada una con una participación de 3,4% y un valor absoluto de una (1) investigación.

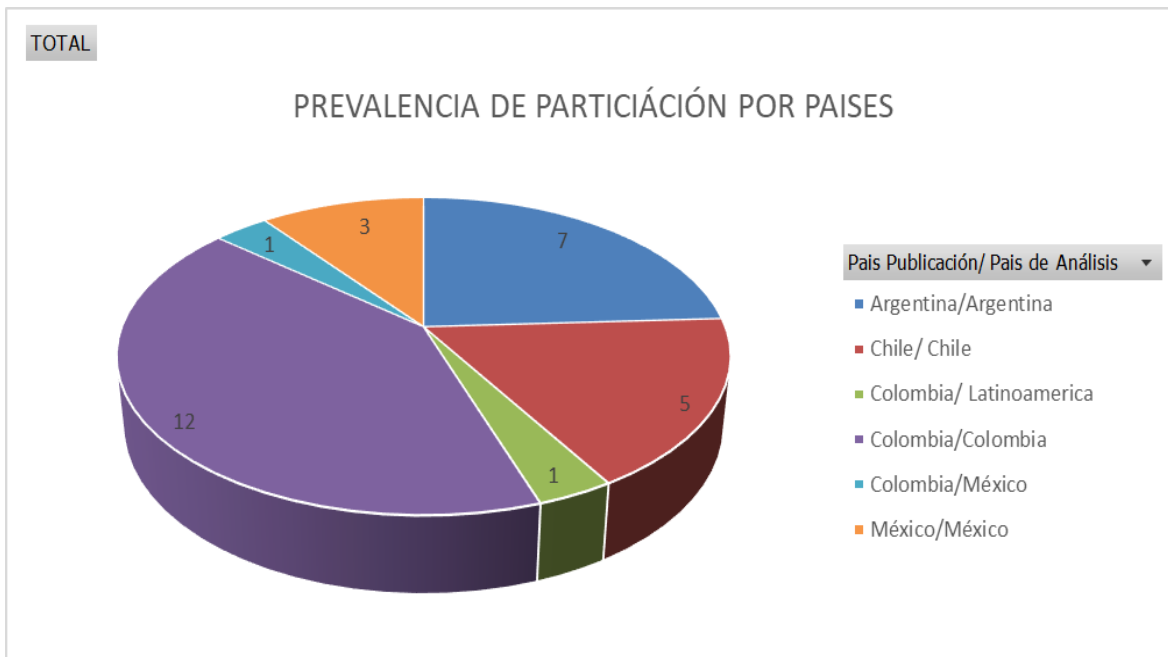


*Imagen 3. Ecuaciones de búsqueda Vrs Participación*

Tras ello, se evidenció que, el país que refleja mayor interés por analizar los riesgos psicosociales en los 4 países analizados es Colombia con 12 investigaciones correspondiente al 41,3% basadas en investigación del propio país y el 3,4% correspondiente a una (1)

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

investigación realizada en Colombia orientada a Latinoamérica y una (1) investigación más (3,4%) orientada al análisis Mexicano, posteriormente con un 24% y un valor absoluto de siete (7) investigaciones encontramos Argentina, el 17% corresponde a cinco (5) investigaciones realizadas por Chile, con un 10,3% y un valor absoluto de tres (3) investigaciones encontramos la participación del país Latinoamericano México.

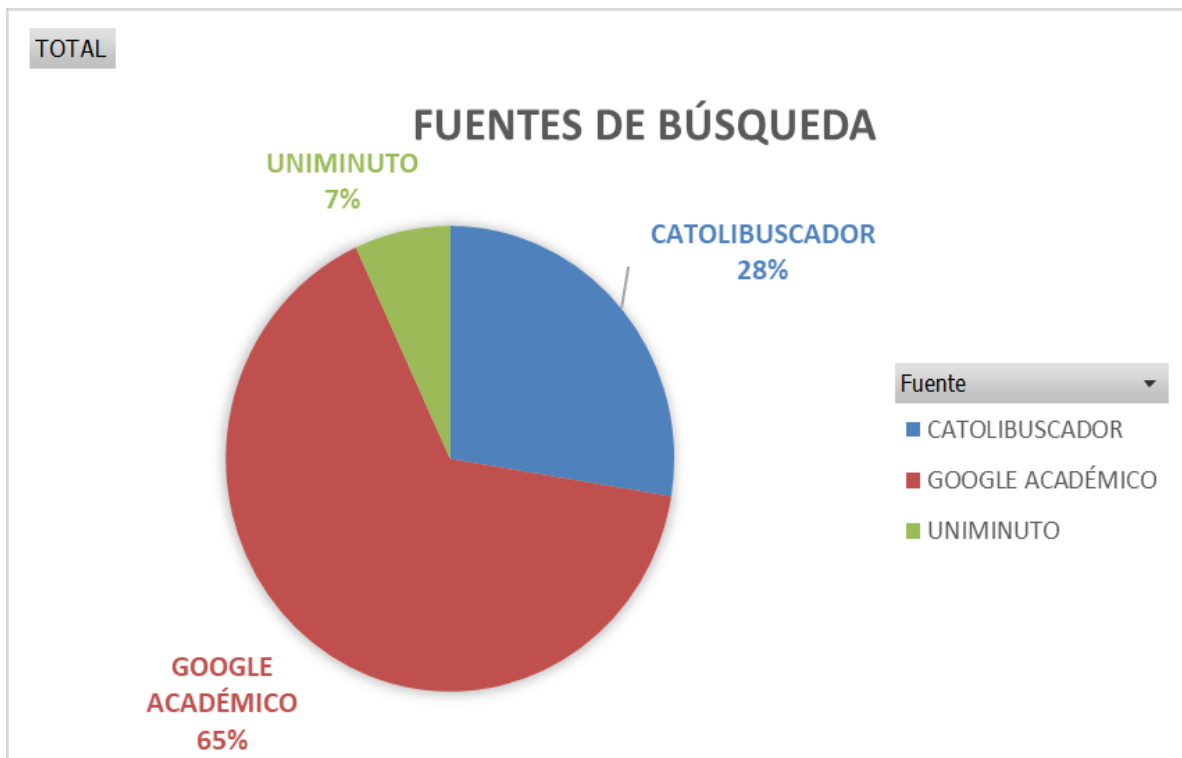


*Imagen 4. Prevalencia participación por países*

Por otro lado, en cuanto al impacto del análisis de las temáticas de la presente investigación, se evidencia una marcada diferencia en cuanto a las investigaciones publicadas en las 3 fuentes de investigación o buscadores empleados, así pues, Google académico es la base de datos que contiene mayor contenido investigativo relacionado a las temáticas de investigación con un porcentaje de 82%, correspondientes a 19 número de artículos, seguido de la base de datos de la Universidad Católica “CATOLIBUSCADOR”, con un porcentaje de 35% correspondiente a ocho (8) investigaciones y finalmente la base de datos de la

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Universidad Minuto de Dios, con un porcentaje del 9% correspondiente a dos (2) investigaciones.



*Imagen 5. Fuentes de búsqueda*

### 7.2. Categorización de temáticas.

A partir de los artículos ajustados a los criterios de búsqueda de los 29 se realizó una categorización por temáticas a tratar, entre estas se hallan: Acoso Laboral-Acoso sexual, Desigualdad y discriminación, Estrés Laboral, Horarios y Salarios, Trabajo-Familia y Violencia Laboral.

Para esta categorización, se realizó una plantilla en Excel en la cual se agrupó información perteneciente a cada artículo, información como: Ecuación con la cual se ha buscado, fuente o buscador utilizado, nombre del artículo, año, autores, revista de publicación, título, resumen, país, conclusiones, citación APA y enlace de consulta (Ver Anexo 1.)



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

### **7.2.1. Acoso laboral- Acoso Sexual.**

En la categoría Acoso laboral- Acoso Sexual se identifican artículos con relación a la comprensión y el análisis de las manifestaciones del acoso laboral en mujeres, en donde según Pizarro y Barrera (2022) el acoso laboral tiene como resultado la estigmatización del género perpetrado principalmente por hostigamiento al trabajo que son combatidos principalmente con estrategias defensivas individuales y que en este caso en Chile han tenido una baja participación de las entidades organizacionales en defensa de la mujer, en Colombia a su vez fue hasta el año 2006 que el gobierno Nacional creó medidas legales para sancionar e intervenir en situaciones de acoso organizacional.

El acoso Laboral en Chile ha adquirido relevancia en las últimas décadas, debido a su creciente magnitud y consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, sin embargo, tanto en México como en Latinoamérica, la evidencia científica es escasa y la información que se ha recolectado, dicta que el acoso laboral resulta en síntomas depresivos, consumo de psicotrópicos y distrés, y que está perpetuado por situaciones de agresión verbal, humillación física y mental, acoso sexual y psicológico, discriminación y maltrato y que a nivel organizacional ha repercutido en un pésimo clima laboral y disminución de los resultados laborales.

El acoso Laboral en los 4 países Latinoamericanos analizados se evidencia por diferentes conductas como la discriminación, el hostigamiento sexual, físico y psicológico, en cuanto a la investigación analizada de la Universidad Cooperativa de Colombia, de los investigadores Danys Gualdron, Anggi Márquez y Lianna Salas, en donde se analizó un periodo de 16 años en países Latinoamericanos, se encontró que Colombia es el país con mayor índice de publicación sobre el acoso laboral y que este provoca afectaciones psicológicas como ansiedad, estrés postraumático y la depresión.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

A su vez, en cuanto a la relación del acoso laboral y sexual, los estudios permitieron evidenciar que las mujeres son más propensas a sufrir el acoso laboral y de tipo sexual debido a que se considera que son el género más débil, haciendo que en muchos casos las empresas no tomen las decisiones adecuadas.

Por otro lado, las investigaciones permiten evidencia una diferencia conceptual entre: acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral, las dos primeras son conductas de tipo sexual no recíprocas, ofensivas y humillantes, el hostigamiento es una forma de VIOLENCIA que se presenta en función de una relación jerárquica y de subordinación, y por su parte, el acoso sexual, ocurre entre colaboradores de un mismo nivel jerárquico en distintos escenarios incluso fuera del ámbito laboral.

Finalmente, el acoso laboral es toda conducta que tiene inmersas situaciones de agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o colaboradores, en contra de otro, conllevando a acciones de damnificación, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Castañeda, Guzmán, Fernández, Prada & Casanova, 2020).

### **7.2.2. Desigualdad y discriminación.**

La desigualdad y discriminación laboral, es directamente proporcional a los idearios socioeconómicos ortodoxos Latinoamericanos que entienden a la inserción laboral de las mujeres como secundaria y, por lo tanto, más precarizables que las labores típicamente asociadas a los varones.

En Colombia, pese a las evoluciones normativas, aún se evidencia las pocas garantías que se ofrecen al género femenino, por lo que, surge la necesidad de ingresar al mercado laboral, tanto así que las mujeres se han visto obligadas a aceptar trabajos en donde no son valoradas, deben someterse a situaciones incómodas y no pueden ejercer las labores en las que han

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

orientado su formación académica, lo que tienden a desencadenarse en factores que afectan su estabilidad física y emocional, cada una de esta situación, desencadena en riesgos asociados a la angustia, irritabilidad, sensación de miedo o soledad, tristeza, sentimiento de frustración, sobrecarga del trabajo, entre otros.

En el contexto argentino, la discriminación laboral durante décadas ha estado latente, la falta de valores, la poca solidaridad, la ausencia de compañerismo y el irrespeto generalizado han cultivado la hostilidad y la discriminación actual en contra de las mujeres, por lo que se ha pasado por alto que el trabajo “es un derecho humano que procura la justicia social”.

Finalmente, las investigaciones recolectadas permitieron evidenciar que las profesiones que presentan mayor desigualdad laboral y discriminación están relacionadas con el sector de la salud, más específicamente en la enfermería, el trabajo doméstico y la abogadearía. El sistema judicial tiene una relación de género basada en la desigualdad, la gran mayoría de las mujeres, viven en un mundo que discrimina, subvalora, subordina y/u oprime, y que, además, se enfrentan a todo tipo de violencias, amenazas, acoso, difamación, limitaciones en el trabajo, criminalización y estigmatización (Rosana. 2021).

### **7.2.3. Estrés Laboral.**

El estrés Laboral fue una de las categorías latente en solo una de las investigaciones en donde el país de producción fue Colombia y el país de análisis fue México, en la cual es definido el Estrés laboral como un estado de desequilibrio a nivel emocional, el cual está mayormente presente en las mujeres debido a situaciones latentes en su lugar de trabajo, se ve directamente relacionado con la violencia de género, discriminación salarial, trabajos inseguros, inestables, escasas capacitaciones, horarios, monotonía, falta de autonomía y excesiva supervisión y fenómeno de doble presencia.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

La investigación analizada centró su interés en la población de Mujeres trabajadoras de mercado, se vislumbra que, las trabajadoras presentan un alto nivel de estrés, lo que provoca un gran desgaste ocasionando trastornos físicos y mentales, esto se suma la falta de derechos laborales y mayor exposición a la violencia doméstica.

A su vez, Gracia y Laguna (2021) definen el estrés laboral como la relación del individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no permiten un ajuste con los conocimientos y capacidades del trabajador y que ponen a prueba sus capacidades para afrontar la situación, en cuanto al género se suman cada una de las situaciones de discriminación y vulneración que sufren las mujeres alrededor de Latinoamérica.

Se evidencia que las condiciones intralaborales y extralabores pueden ser desencadenantes de episodios de estrés, y están escalaron en el contexto de la pandemia por COVID-19, pues las colaboradoras se enfrentaron a nuevos retos como modificación de los métodos de trabajo, manejo de las TIC, mayor carga de trabajo debido a solicitud de informes y el aumento de situaciones que requerían de su concentración al interior de sus hogares.

### **7.2.4. Horarios y Salarios.**

Frente a la categoría Horarios y Salarios, se encontró interés en dos países, Colombia y Argentina. De igual forma, una de las variables a analizar es el año de publicación de los artículos, puesto que existe una brecha significativa entre el artículo publicado en un primer momento (2019) a la posterior publicación de esta temática (2021).

Se analizaron dos temáticas: “Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS y La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral” (Torres & Muñoz, 2021).

Así pues, se evidencia que nuevamente, el sector de la salud sufre un gran impacto relacionado con la discriminación, quedó demostrado que el género que sigue dominando el

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

sector de la salud son las mujeres, pero a pesar de esto, son ellas las que devengan un salario por debajo de los hombres, sin importar su nivel educativo, experiencia o jornada laboral, puesto que sigue siendo mayor el salario para los hombres.

Por otro lado, en Argentina, la diferencia salarial de las mujeres y hombres es bastante robusta, siendo el salario de los hombres un 32% superior al de las mujeres, de igual manera se resalta la doble presencia de las mujeres y se indica que las mujeres argentinas son las principales responsables del hogar.

También se evidencian casos donde las mujeres no aprovechan las oportunidades laborales, dado que estas no se ajustan a sus deberes domésticos, limitándolas en su crecimiento profesional.

### **7.2.5. Trabajo-Familia.**

En cuanto a esta categoría se evidenció la participación de los 4 países latinoamericanos analizados en la presente investigación, sin embargo, cabe resaltar que Colombia fue el país con mayor número de investigaciones relacionadas con el impacto laboral del trabajo y la familia, fueron analizadas estas temáticas en empresas de la salud y madres comunitarias.

Se evidenció que en los cuatro (4) países, inciden los factores psicosociales extralaborales, entre los cuales se incluyen los AVE-Acontecimientos Vitales Estresantes, los cuales son hechos o sucesos que son relevantes para la vida de una persona y en los cuales se ve la presencia de eventos personales como divorcio, violación, muerte de un familiar, violencia, dificultad económica, maltrato, entre otros.

En esta categoría se habla de la doble presencia, la cual es definida como la presencia de un trabajo remunerado en alternancia con las labores domésticas y de crianza, se observó que a mayor conflicto entre los contextos trabajo-familia, existe un menor bienestar subjetivo y ante un mayor equilibrio se evidencia mayor nivel de bienestar subjetivo en mujeres.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Entre los resultados se encontró, que en Chile la persistente identificación de las responsabilidades familiares en el ámbito femenino, y la tensión existente entre las ideas de productividad, asociada con largas jornadas de trabajo, y el bienestar de los/as trabajadores, constituyen dos obstáculos claros para relacionar los discursos divergentes entre trabajo, familia y equidad de género (Gómez & Jiménez, 2018, p. 3).

Finalmente, se analiza la situación de la doble presencia en el panorama del COVID-19, se concluyó que aunque la modalidad de teletrabajo ha aumentado la productividad de las organizaciones, también se ha visto afectada de manera directa la vida familiar y personal de los colaboradores, puesto que no se ha logrado un equilibrio entre el contexto laboral y familiar (Atalaya, 1999), esta problemática ha conllevado a la aparición de alteraciones en la esfera, cognitiva, emocional, fisiológica y conductual a nivel personal y familiar.

### **7.2.6. Violencia Laboral.**

En cuanto a esta categoría se evidenció la participación de 3 de los 4 países latinoamericanos analizados en la presente investigación (México, Chile y Argentina) fueron analizadas en esta temática temas como: Violencia y desigualdad laboral, Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo, La violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina y La perspectiva de género en el sector empresarial.

Se evidenció que, en México, las mujeres han sido blanco de maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de sus empleadores, subalternos y/o compañeros de trabajo, pero a su vez, también han sido víctimas de inequidad respecto a las condiciones laborales por su condición de género, es decir por el simple hecho de ser mujeres.

Por su parte, en Chile se evidenciaron la presencia de tres (3) tipos de violencia de género en el ámbito laboral como: Trato condescendiente, discriminación frente a la maternidad y

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

acoso sexual, cada uno de ellos muestran diferencias y similitudes según la ocupación de la mujer, nivel de educación y edad.

Se evidencia que en Chile las mujeres jóvenes no profesionales estarían mayormente expuestas ante hechos de violencia de género, a su vez se evidencia que a mayor edad y estudios formativos las mujeres han aprendido a adquirir una posición de defensa y enfrentamiento hacia sus agresores.

Finalmente, en cuanto a Argentina, su interés centrado en el abordaje en materia jurídica, permite esclarecer que “la justicia laboral reproduce dinámicas de dominación sexista, al no adecuar los parámetros de abordaje judicial a los estándares internacionales vigentes en materia de protección de los derechos de las mujeres” (Lobato, 2021) y “afirma que la mayoría de los países latinoamericanos no poseen instrumentos jurídicos potentes para garantizar una tutela judicial efectiva a las mujeres víctimas de violencia laboral” (Lobato, 2021).

### **7.2.7. Acciones de intervención a nivel Latinoamérica.**

Tras el análisis de las investigaciones analizadas en la presente investigación, fue evidente como en la mayor parte de los documentos son estudiadas las orientaciones, políticas y regulaciones establecidas desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), convenios internacionales y convenciones que han servido de base para la construcción de la reglamentación de los países consultados.

Ejemplo de esto, han sido la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la aprobación de la Agenda 2030 por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), donde se propone entre sus objetivos "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", además sostiene

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

que la igualdad de género es la base para una sociedad pacífica, próspera y sostenible (ONU, 2018).

El estudio del acoso laboral ha tenido un mayor auge en los últimos años vinculado a los efectos que este puede traer en el estado de salud de los trabajadores. Es por esto, que los países en los últimos años han prestado importante interés en su regulación.

De manera general, las medidas no solo se han limitado en la identificación de este fenómeno, sino también en términos de protección eficaz; desde el enfoque jurídico colombiano, encontramos el Código sustantivo del trabajo y la organización del Sistema de Seguridad Social, los cuales propenden por la protección de estos derechos, el principio por la dignidad humana y las sanciones frente a su vulneración.

Además, la Corte Constitucional colombiana establece la vida, la integridad física y la salud como elementos indispensables que deben ser protegidos para garantizar el derecho al trabajo bajo condiciones dignas.

Colombia es uno de los países que implementó medidas regulatorias en la materia a través de la Ley 1010 de 2006, con el objeto de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, en coherencia con el sistema constitucional que se encuentra fundamentado en la dignidad humana y por ende bajo la misma regulación se deben considerar las relaciones laborales.

Sin embargo, cabe resaltar que entre las limitaciones de esta ley se resaltan los vacíos que puede tener cuando se aplica en el ámbito laboral, abriendo brechas a controversias, opacando el esfuerzo de la legislación por proteger a los trabajadores ante actos de acoso laboral.

En relación a ellos, el viceministerio de relaciones laborales precisó que desde el 2006, (año en el que se expidió la ley que abordó por el tema) se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral, en el año 2017 se reportaron 370 querellas, en el 2018, se registraron más de 1400 denuncias y para el año 2019 se abrieron 775 investigaciones, lo particular es que se



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

sigue cayendo en las mismas prácticas para agredir a los trabajadores vulnerando sus derechos y en la mayoría desconociendo el significado del acoso laboral, como maltrato verbal, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad (El tiempo, 2019).

Esta legislación se complementa significativamente con la Resolución 2646 de 2008 la cual establece medidas para la prevención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral y de allí la importancia de poder involucrar a trabajadores, empleadores y al estado en el aminoramiento de estas prácticas intransigentes.

Así pues, en coherencia con este objetivo, en 2012 se crea la Resolución 612 mediante la cual se norma la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, organismo que debe propender hacia la prevención de riesgos psicosociales y establece la gestión de este comité ante situaciones de conflicto y acoso laboral en los sitios de trabajo.

También, surge la actualización de la tabla de enfermedades laborales en el Decreto 1477 de 2014 donde se incluye el estrés como una enfermedad de origen dado que tiene el potencial de afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores. En coherencia con este lineamiento de incluir los factores de riesgo psicosocial como enfermedades laborales, en la Resolución 2404 de 2019 se adopta la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, incluidas las guías y protocolos para la promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, en México se han realizado reformas y propuestas legislativas en el Código Penal Federal, La Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con el fin de regular las formas de discriminación, valorar la tipificación de la violencia laboral como delito, poder disminuir la brecha de desigualdades laborales en la población de mujeres trabajadoras y el hostigamiento sexual.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) se han realizado reformas que buscan crear pautas de protección ante el acoso laboral, prohibir al empleador actos de hostigamiento y/o acoso sexual, así como permitirlos en los sitios de trabajo.

Estas iniciativas buscan incentivar la implementación de medidas preventivas y facultar a los empleadores para interponer sanciones a los actores que incurran en este tipo de conductas, cabe aclarar que no se estipulan únicamente para situaciones de discriminación de género, sino también por motivos de raza, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, salud, embarazo, estado civil, opiniones o preferencia sexual garantizando la equidad de las condiciones laborales en hombres y mujeres (Velázquez, 2020).

En 2014 mediante el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST), se instauran obligaciones para el empleador en materia de prevención de riesgos psicosociales, identificación y valoración clínica de trabajadores víctimas de acoso laboral y divulgación de los efectos nocivos en su estado de salud, en 2016 en el proyecto de norma 035 expedido por la STPS se establece no solamente la identificación, prevención y seguimiento de los factores psicosocial sino también a implementar medidas para su eliminación y control.

Por otro lado, en cuanto a la brecha salarial, ocupación laboral en términos de género y desigualdad de oportunidades por razón de género, en Chile parte de la legislación se ha enfocado en la protección de la maternidad en el contexto laboral, la prohibición de condicionar la contratación por razones de embarazo, el fuero maternal y los derechos de amamantamiento, de la mano de iniciativas que busca una mayor incorporación del hombre en las labores domésticas al poder compartir estos derechos entre hombres y mujeres buscando disminuir la doble presencia en las mujeres (Gómez y Jiménez, 2019).

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

En el 2011 mediante la Ley 20.545 se buscó incorporar al hombre en las labores del cuidado familiar, prolongando el tiempo de descanso posnatal con la posibilidad de traspasar parte de este tiempo al padre. También, en la Ley 20.761 de 2014 se extiende a los padres derecho de alimentación y seguro de acompañamiento a sus hijos, más conocida como Ley SANNA vigente desde 2018. El objeto de estas leyes es buscar un equilibrio en las demandas del cuidado de los hijos para que hombres y mujeres puedan abrir sus posibilidades laborales y crecimiento profesional.

A su vez, se han desarrollado iniciativas que buscan mejorar la conciliación trabajo-familia, facilitando el acceso de las mujeres a la capacitación y desarrollo profesional, otorgando a las empresas públicas y privadas que motiven dicha iniciativa, la certificación “Sello Iguala” en la norma chilena NCh 3262. Estas medidas son voluntarias y dependen de los empleadores que deseen adoptarlas.

Aunque en 2013 comenzó a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, conocido como ISTAS 21, en el cual se incluye la “doble presencia” como un riesgo psicosocial, es la única dimensión a la cual no le aplican acciones de intervención si se muestran indicadores negativos o riesgosos para los trabajadores (Ministerio de Salud de Chile, 2017).

A la problemática de doble presencia se suman las limitaciones en el alcance neutro en términos de género de las políticas e iniciativas que se han creado, como se evidencia en los beneficios de flexibilidad del horario laboral concedidos únicamente a las mujeres para la atención de labores domésticas marcando aún más la brecha al excluir a los hombres en estas tareas. Chile es uno de los países con porcentajes más altos de acoso laboral. El 80% de los empleados hombres y mujeres indicó haber sufrido acoso laboral. Para que estas regulaciones sean equitativas, deberán promoverse bajo la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Finalmente, Argentina ha sido partícipe en el ámbito universal mediante la adopción y ratificación del Derecho Internacional de los Derechos de las Mujeres, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), normatividad orientada primordialmente a que las mujeres puedan ejercer sus derechos en un contexto libre de violencias (Lobato, 2020).

Argentina, por tanto, acogió el Convenio 190 de 2019 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206 (Lobato, 2019). Asimismo, en 2009 sancionó la Ley 26.485 (Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), reglamentada a través del Decreto 1011/2010, el cual trata aspectos de discriminación en el ámbito laboral y hostigamiento psicológico.

Con base en la anterior recopilación normativa se puede verificar como los países analizados actúan en coherencia con la normativa y lineamientos definidos en materia de riesgos psicosociales, acoso laboral, prevención de la discriminación y búsqueda de la igualdad, sin embargo, sus acciones dependen en gran medida de la legislación que cada uno de estos establece.

### **8. Conclusiones**

Existe muy poco contenido literario que aborda las temáticas a estudiar en la presente investigación, se evidenció que la gran mayoría de contenido relacionado con el enfoque de género, acoso sexual, discriminación, está direccionado a ambientes educativos, problemas de espacio a nivel cotidiano, entre otros.

Los resultados de la presente investigación permitieron corroborar la hipótesis establecida en donde se establece por medio del análisis de investigaciones de tipo cualitativo y

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

cuantitativo que la mujer es categorizada como vulnerable y menos importante para las organizaciones, a su vez se ha evidenciado que México es el país con mayor presencia de ambientes laborales Misóginos y machistas que atacan de manera directa y simbólica hacia las víctimas.

Se evidenció que Chile es el país que ha prestado mayor atención a los problemas de género en los ambientes laborales y que ha hablado de mitigación de riesgos psicosociales en sus trabajadoras por los diferentes mecanismos de intervención que ha venido implementando e incluso es el único país que centra su atención en la discriminación de las mujeres en estado de embarazo.

Finalmente, podemos concluir que, aunque se vislumbra el interés por conocer como los riesgos psicosociales han afectado a las mujeres latinoamericanas en su ejercicio laboral, no es suficiente, ya que en contraste con las medidas de protección y aminoramiento de esta problemática social la participación es baja.

De este modo, es necesario avanzar hacia sistemas sólidos de protección laboral donde el fin último sea la creación de espacios seguros laboralmente para la mujer, puedan participar libremente de dinámicas sociales, puedan adquirir una remuneración igualitaria a su labor, pero también se generen escenarios aptos para construir imaginarios emancipatorios, como medio de reflexión y crítica hacia su trabajo ejercido.

En los diversos artículos revisados, fue evidente la desigualdad de poder, inequidad de género y bajas tasas de sindicalización en Chile, ante lo cual los autores recomiendan aumentar la concientización sobre esta problemática en todos los niveles de formación (preescolar, escolar, universitario) y en el ámbito laboral, fortalecer la regulación en términos de violencia laboral, efectuar medidas preventivas para evitar estas situaciones. A su vez, contar con una

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

legislación más estricto frente a las sanciones y regulaciones y realizar más investigación sobre la violencia de género.

### **9. Recomendaciones**

Tras la elaboración de la presente investigación y el análisis del contenido indagado, se considera necesario brindar las siguientes recomendaciones:

- Es importante promover en los espacios formativos de educación superior, la importancia de realizar investigaciones enfocadas en el análisis de esta problemática, y las posibles estrategias de participación que contribuyan a generar espacios de igualdad, reflexión y priorización del género femenino en los ambientes laborales.
- Por otro lado, se considera que atendiendo los cambios en los ambientes laborales donde hablamos actualmente de trabajo en alternancia, home office... se inicien investigaciones orientadas a la doble presencia que permitan comprender un poco más estas dinámicas de trabajo, su impacto a nivel familiar y laboral y que a su vez permitan crear estrategias de intervención.
- Finalmente, se recomienda profundizar en la presente investigación en una búsqueda de bases de datos de universidades con impacto a nivel latinoamericano, que permitan obtener una muestra significativa para un nuevo análisis de las categorías analizadas.

### 10. Referencias bibliográficas

- AfforHealth (S.f.). La gestión de los riesgos psicosociales en México: NOM-035-STPS-2018. <https://afforhealth.com/la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-en-mexico-nom-035-stps-2018/>
- Castro, R., Cacique I. (2008). Violencia de género en las parejas mexicanas. Instituto Nacional de las mujeres. Centro Regional de investigaciones multidisciplinarias UNAM. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100925.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100925.pdf)
- Confederación Sindical Internacional. (2016). Alto a la violencia de género en el trabajo. Apoyen un convenio de la OIT. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop\\_gender\\_based\\_violence\\_at\\_work\\_es\\_final-2.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf)
- DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. CPEM Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres\\_y\\_hombres\\_brechas\\_de\\_genero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf)
- Decreto 1443 de 2014. [Ministerio de Trabajo República de Colombia]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Julio de 2014. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Enciso Saldarriaga, A. López Sierra M. Domínguez Ramírez M. (2015). Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. [Trabajo de grado, Universidad CES]. Repositorio Universidad CES.

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

[https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Cronologia\\_Normatividad.pdf;jsessionid=049B0F4F65CCD7C7815DEA6ABF8B5078?sequence=2](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Cronologia_Normatividad.pdf;jsessionid=049B0F4F65CCD7C7815DEA6ABF8B5078?sequence=2)

Guédon, J. C. (2019). Plataformas (como Redalyc), revistas, libros y artículos digitales. ¿Cómo abrir el campo de cues científicas sin quedar atrapado por una lógica comercial? Palabra Clave (La Plata), 8(2).

Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Instituto estudios de género. Universidad Carlos III de Madrid. (2017). Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25636/riesgos\\_rodriguez\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25636/riesgos_rodriguez_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Mc Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales

Ministerio de la Protección Social Republica de Colombia. (2007). Primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. [https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD\\_RP.pdf](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf)

Ministerio de trabajo Colombia (S.f.). Equidad Laboral con Enfoque de Género. <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las->



## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

[victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero](#)

Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente. Gobierno de España. (2017). Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo. <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

Mora Trujillo A. (2016). Diagnóstico del riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés. [Trabajo de grado, Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional ITFIP]. Repositorio institucional ITFIP. <http://itfip.edu.co/wp-content/uploads/Transparencia/3-Estructura-organico-y-Talento-Humano/3-9-Planes-e-informes-de-talento-Humano/Diagnostico-y-fichas-correspondientes/Diagnostico-del-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-estres.pdf>

Moreno Jiménez, B. Báez León, Carmen. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Universidad autónoma de Madrid. Ministerio de trabajo e inmigración de España. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Oficina Regional para las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). (S.f.). Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio)

## RIESGO PSICOSOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

<https://www.ohchr.org/documents/issues/women/wrgs/protocololatinoamericanodeinvestigacion.pdf>

O'Flaherty, J., Phillips, C., Karanicolas, S., Snelling, C., & Winning, T. (2015). " The use of flipped classrooms in higher education: A scoping review": Corrigendum.

Ordorika, I. (2018, septiembre-diciembre). Las trampas de las publicaciones académicas. *Revista Española de Pedago* 76(271), 463-480.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2006). Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (S.f.). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [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)

Secretaría del trabajo y previsión social. Gobierno de la República de México. (S.f.). Protocolo de atención frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FIN\\_AL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf)

Soto Ramírez, R. (S.f.). Violencia de género en el trabajo. [Ponencia]. XV Congreso Internacional de contaduría, administración e informática. México. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/181.pdf>

Uris Lloret, J.M. (2014) La violencia de género en el ámbito laboral. [Trabajo de grado, Universidad de Murcia]. Repositorio Tesis Doctorals en Xarxa. <http://hdl.handle.net/10803/134054>