

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL  
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

JESSICA LIZETH CARO PULIDO

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO

BOGOTÁ D.C. 2021

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL  
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

PRESENTADO POR

JESSICA LIZETH CARO PULIDO CÓD: 97751

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en  
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

ASESORA

ANGELA MARÍA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ D.C. 2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres, gracias a todos sus esfuerzos y enseñanzas

que me han permitido emprender este viaje,

para que nos siga llevando muy lejos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer en primer lugar a la Universidad ECCI, y a todo su personal y docentes, que me han permitido especializarme en tan importante área del conocimiento, con la que espero poder aportar a nivel profesional y humano a la empresa de mis padres.

A mis compañeros de curso, gracias por sus comentarios y constantes retroalimentaciones, que me permitieron resolver las dudas que me surgían, y que de otra manera no hubiesen podido ser resueltas. Gracias a su gran calor humano a través de la virtualidad.

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>1. TÍTULO .....</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</u></b>	<b><u>10</u></b>
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	10
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	11
2.3 SISTEMATIZACIÓN .....	11
<b><u>3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</u></b>	<b><u>12</u></b>
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	12
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
<b><u>4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN .....</u></b>	<b><u>13</u></b>
4.1 JUSTIFICACIÓN .....	13
4.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
4.2.1 TEMPORAL.....	15
4.2.2 OPERACIONAL .....	15
4.2.3 LEGAL. ....	15
4.3 LIMITACIONES .....	15
<b><u>5. MARCOS DE REFERENCIA .....</u></b>	<b><u>16</u></b>
5.1 ESTADO DEL ARTE .....	16
5.2 MARCO TEÓRICO .....	25

5.2.1 DIFERENCIA ENTRE: FACTORES PSICOSOCIALES, FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	28
5.2.2 RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	30
5.2.3 TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	32
5.2.4 RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. ....	38
<b>5.3 MARCO LEGAL</b> .....	<b>42</b>
<b><u>6. MARCO METODOLÓGICO</u></b> .....	<b><u>47</u></b>
<b>6.1. FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	<b>47</b>
6.1.1. FUENTES PRIMARIAS. ....	47
6.1.2. FUENTES SECUNDARIAS. ....	48
<b>6.2. POBLACIÓN</b> .....	<b>48</b>
<b>6.3. MUESTRA</b> .....	<b>48</b>
<b>6.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b> .....	<b>48</b>
<b>6.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b> .....	<b>48</b>
<b>6.6. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>48</b>
<b>6.7. FASES DEL PROYECTO</b> .....	<b>49</b>
6.7.1 FASE UNO: RECOLECCIÓN DOCUMENTAL.....	49
6.7.2. FASE DOS: PLANTEAMIENTO DE VARIABLES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	50
6.7.3. FASE TRES: ESTRATEGIA DE MITIGACIÓN. ....	51
<b>6.8. CRONOGRAMA</b> .....	<b>51</b>
<b><u>7. RESULTADOS</u></b> .....	<b><u>52</u></b>

<b><u>8.</u></b>	<b><u>ANÁLISIS FINANCIERO .....</u></b>	<b><u>61</u></b>
<b><u>9.</u></b>	<b><u>CONCLUSIONES .....</u></b>	<b><u>62</u></b>
<b><u>10.</u></b>	<b><u>RECOMENDACIONES .....</u></b>	<b><u>64</u></b>
<b><u>11.</u></b>	<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍA .....</u></b>	<b><u>65</u></b>

## **LISTA DE IMÁGENES**

Imagen 1: Cronograma.....	51
---------------------------	----

## **LISTA DE GRÁFICAS**

Gráfica 1: Boletín Técnico DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Diciembre 2019-Febrero 2020.....	14
---	----

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1: INSTRUMENTOS DE LA BATERÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	53
Tabla 2: DIMENSIÓN EXTRALABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS...	55
Tabla 3: MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE MÁS AFECTAN A LAS MUJERES.....	57
Tabla 4: COSTOS DEL PROYECTO .....	61
Tabla 5: COSTO-BENEFICIO .....	61



## **1. Título**

Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción.

## **2. Problema de investigación**

### **2.1 Descripción del problema**

La Resolución 2646 de 2008 contiene la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para todas las empresas en Colombia, sin importar el número de empleados. Con esta herramienta es posible evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés que encuentran los trabajadores.

Ahora, si tenemos en cuenta que la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, es una materia que se encuentra en constante cambio, y que puede llegar a verse afectadas por diversos factores, entre ellos el factor del sexo -femenino o masculino-. Resulta imperioso aplicar una perspectiva de género al tratamiento preventivo de los riesgos psicosociales. En esa medida, la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no pueden ser evaluados de la misma manera, ya que los riesgos y peligros a los que están expuestos hombres y mujeres difieren significativamente.

Y ahora, si a esto le adiciona que el sector de la construcción trabaja con un elevado número de varones, las mujeres en tanto minoría pueden llegar a ser discriminadas. Por tanto uno de los principales riesgos psicosociales que pueden sufrir este tipo de trabajadoras, es el acoso sexual. Mediante conductas que generan un ambiente laboral hostil, que puede degenerar en estrés, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, abandono del puesto de trabajo, bajo rendimiento en el trabajo, y en últimas una baja de la cuota femenina en el sector de la construcción.

## **2.2 Formulación del problema**

¿Cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial que encuentran las mujeres trabajadoras del sector de la construcción?

## **2.3 Sistematización**

- ¿Cuáles son los factores internos psicosociales a las cuales están expuestas las trabajadoras?
- ¿Los factores extra laborales tales como la utilización del tiempo libre y la pertenencia a redes apoyo afectan de diferente manera a hombres y mujeres?
- ¿Se deben tener en perspectiva de género al evaluar y analizar los efectos de los riesgos psicosociales?

### **3. Objetivos de la investigación**

#### **3.1 Objetivo general**

Establecer los principales factores de riesgo psicosocial que encuentran las mujeres en el sector de la construcción.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Realizar búsqueda y recolección de artículos y trabajos de grado relacionados con factores de riesgo psicosocial en el sector de la construcción.
- Establecer las variables relacionadas con los riesgos psicosociales en artículos y trabajos publicados en los últimos seis años.
- Plantear una estrategia de mitigación que combata los riesgos psicosociales que afectan de manera específica a las mujeres trabajadoras.

## **4. Justificación y delimitación**

### **4.1 Justificación**

En los últimos tiempos ha resurgido un interés por reflejar las diferencias a nivel biológico, social y cultural entre hombres y mujeres. No obstante, estos cuestionamientos no han permeado de manera importante la legislación laboral. Aun cuando no puede negarse que en materia de maternidad, las mujeres en estado de embarazo se han convertido en sujetos de especial protección por la constitución y la ley. Es necesario un cambio de perspectiva que refleje otros aspectos que repercuten en la salud de las mujeres trabajadoras, para poner en marcha políticas preventivas.

La garantía de igualdad efectiva entre hombres y mujeres debe incluir la introducción de un enfoque de género en las políticas preventivas, que encamine las acciones al combate de riesgos específicos que afectan en mayor medida o de diverso modo a las mujeres trabajadoras. Aunque podría interpretarse que un enfoque que no sea neutro en cuanto al género para la prevención de riesgos laborales, puede resultar discriminatorio, o incluso podría reforzar los estereotipos en torno a la inferioridad y debilidad del sexo femenino.

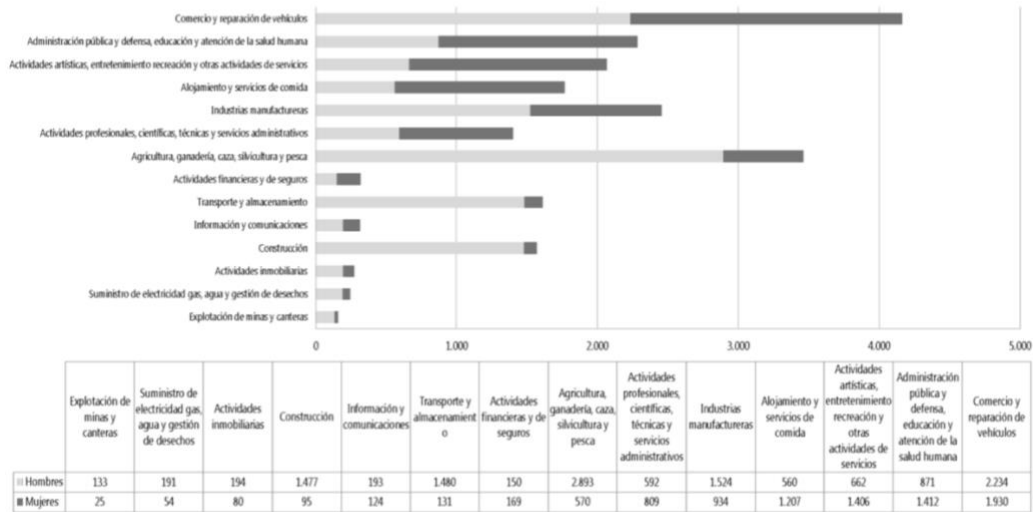
Sin embargo, de acuerdo con una encuesta realizada por el DANE -cuyos resultados se presentan en la gráfica número 1- sí se presentan diferencias en cuanto a las labores que desempeñan hombres y mujeres. Pues en gran parte de las ramas de actividades es superior el porcentaje de hombres con respecto al porcentaje de mujeres. Excepto en lo que refiere a las actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos; en actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios; en alojamientos y servicios de comida; y en administración pública y defensa, educación y atención de la salud

humana. Mientras que en lo que refiere a la agricultura, el transporte y la construcción, las mujeres allí ocupadas son una gran minoría.

## Gráfica 1

*Boletín Técnico DANE Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Diciembre 2019-Febrero 2020.*

**Gráfico 6. Distribución de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad (miles)**  
**Total nacional**  
**Trimestre móvil diciembre 2019 - febrero 2020**



Fuente: DANE, GEIH.

Nota: Cifras de población en miles de personas.

Fuente: DANE, 2020

En esa medida, dado que hay una diferenciación tan clara en lo que respecta a las labores que desempeñan hombres y mujeres, es necesario un enfoque diversificado de situaciones que son claramente distintas, la del hombre y la de la mujer, en el mundo del trabajo y su impacto en el campo de la salud laboral, pues hay una notoria diferencia entre los riesgos psicosociales presentes por ejemplo para un hombre en el sector de la construcción, que aquellos presentes para una mujer en las actividades domésticas o de servicios de comida.

## **4.2 Delimitación de la investigación**

### **4.2.1 Temporal.**

La investigación se encuentra delimitada entre los meses de septiembre de 2020 y febrero de 2021.

### **4.2.2 Operacional.**

La investigación está concentrada en el sector de la construcción.

### **4.2.3 Legal.**

Las principales normas aplicables a los riesgos psicosociales son la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019.

## **4.3 Limitaciones**

Una de las principales limitaciones es el acceso a la información, dado que ha sido muy difícil encontrar trabajos de investigación que aborden los factores de riesgo psicosocial de manera diferenciada, es decir incluyendo la perspectiva de género. De manera que, se ha extendido la búsqueda de información al ámbito internacional.

De allí que se relacione con otra limitación que es el factor del tiempo, dado que ante la poca información, hay que ocupar gran parte del tiempo en buscar artículos e investigaciones pertinentes para el objetivo propuesto. Lo que representa un recorte en cuanto al tiempo destinado al análisis de la información encontrada.

## 5. Marcos de referencia

### 5.1 Estado del arte

Hay una gran cantidad de trabajos que han abordado los riesgos psicosociales de los trabajadores, aplicando la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a diversos sectores, como lo son: el sector de la salud, el de los oficios varios, el del transporte y el sector de la estética. A continuación se referencian algunos de ellos, que presentan importantes aportes al estudio que se pretende realizar.

Empezando por el área de la salud, se encontró un trabajo de grado de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, titulado *Factores psicosociales de los trabajadores del hospital de Engativá en el área de vigilancia epidemiológica*. Allí Gonzalez Yaima & Lopez Jimenez (2016) presentan una serie de recomendaciones para mejorar la salud de los trabajadores del Área de Vigilancia Epidemiológica del Hospital de Engativá, luego de haber aplicado la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Gonzalez Yaima & Lopez Jimenez, 2016). En esa medida se practicaron 3 tipos de cuestionarios, dispuestos en la batería de instrumentos, a 21 trabajadores entre especialistas, profesionales y técnicos.

La investigación arrojó que para los tres niveles ocupacionales, el principal riesgo deriva del entorno externo, con respecto a la participación y manejo al cambio, ya que se han presentado una serie de cambios administrativos en los hospitales públicos, que no tienen en cuenta la opinión de los trabajadores. De otra parte, las demandas ambientales y de esfuerzo físico representan un riesgo alto, ya que “los trabajadores no se sienten cómodos en el lugar



donde desarrollan sus actividades por las condiciones de tipo físico, de sus puestos de trabajo y carga física” (Gonzalez Yaima & Lopez Jimenez, 2016, pág. 86).

Continuando en el área de la salud, en un trabajo de grado de la Especialización en Gerencia en Servicios de Salud de la Universidad Sergio Arboleda, titulado *Riesgos psicosociales en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. González Anaya y Polo García (2013), establecen los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud física y mental de los trabajadores del sector salud –este sector fue escogido debido al alto grado de responsabilidad que manejan-, así como los posibles efectos en su desempeño laboral. Esto porque de acuerdo con la Primera Encuesta Nacional Colombiana sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. De manera que los autores consideraron que era necesario “realizar procesos de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados sean reales, objetivos, consistentes y confiables” (González Anaya & Polo García, 2013, pág. 11).

Los resultados del análisis realizado arrojaron que, en comparación con otros estudios también realizados en el sector salud, hay un predominio de los riesgos organizacionales y laborales, en donde se encuentran factores como: “alta exigencia y responsabilidad, largas jornadas de trabajo, competencia profesional desleal, conflictos con los superiores, falta de reconocimiento, poca organización, estilos inadecuados de liderazgo, malas relaciones laborales” (González Anaya & Polo García, 2013, pág. 82), entre otros. En cuanto a los riesgos personales intervienen factores como: “la edad, el género, tiempo de desempeño laboral, antigüedad en el cargo, adicciones” (González Anaya & Polo García, 2013, pág. 82),. Finalmente, en cuanto a los riesgos extra laborales se encuentran pocas actividades recreativas y conflictos familiares.

Es por esta razón que los autores consideran que, “las instituciones de salud deben encaminar sus esfuerzos en lograr altos estándares de salud y bienestar en sus empleados, prestando esencial atención al clima organizacional, el bienestar psicosocial y la salud ocupacional” (González Anaya & Polo García, 2013, pág. 85). Este estudio es muy relevante para esta investigación, ya que llega a la conclusión que aquellas personas que trabajan con innumerables factores de riesgo psicosocial:

Desarrollan estrés laboral, ansiedad, depresión, enfermedades psicosomáticas, síndrome de Burnout [...] Sus consecuencias van desde una reducción de la calidad del trabajo y conflictos laborales hasta el desarrollo de trastornos mentales, problemas psicosomáticos, lo que se traduce en un bajo rendimiento, absentismo, accidentes de trabajo, clima organizacional deficiente (González Anaya & Polo García, 2013, págs. 83-84).

Continuando en el mismo sector de la salud, se encontró un trabajo de grado en psicología, de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, titulado *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización en salud*. Allí Montilla Vinasco y Kaiser Cornwall (2016) diseñan un programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales. En el Anexo 1 del trabajo hay un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, que se constituye como un gran aporte para futuras investigaciones. Así como también en el Anexo 2 hay una guía de desarrollo de grupo focal referido al tópico de las demandas del trabajo. Aún cuando estos documentos hacen específica referencia al sector salud, es un importante punto de partida para esta investigación, dado que son cuestionarios realizados por profesionales de la psicología, y

por tanto orientados a develar por medio de una serie de preguntas la forma como los trabajadores se sienten con respecto al trabajo que realizan.

Analizando el sector de los oficios varios, en un trabajo de grado en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unversidad ECCI, bajo el título *Guía válida para el reconocimiento de los riesgos laborales asociados al servicio doméstico, de lavado y limpieza de pisos, baños, escaleras, lavado de ropas y cocción de alimentos*. Quintero Perez (2016) propone una guía para indentificar, controlar y minimizar los riesgos presentes en las actividades de: aseo, cocción de alimentos y manipulación de cargas en personas que se dedican a las labores del hogar. Para ello se observó la ejecución de actividades de trabajo en un día, de dos personas empleadas en las labores domésticas. La investigación arrojó como resultado que cuando se trata de este tipo de labores, desempeñadas en su mayoría por mujeres, no hay casi que ningún tipo de medidas preventivas, como por ejemplo los elementos mínimos de protección personal (Quintero Perez, 2016, pág. 46); de allí que estén expuestas a riesgos de todo tipo, incluidos entre ellos los psicosociales, de manera que aún falta mucho por avanzar en cuanto al impacto de este tipo de trabajos en la salud mental y personal de los trabajadores dedicados a las labores domésticas.

En cuanto al sector del transporte, un trabajo de grado de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unversidad ECCI, titulado *Prácticas de eco conducción como medida de control a los estresores por factores y riesgos psicosociales en conductores de transporte de servicio público*. Bolivar y Ruiz Zarate (2016) analizan las prácticas de eco conducción como medida de control a los estresores generados por riesgos psicosociales en conductores de transporte de servicio público (Bolivar & Ruiz Zarate, 2016). “La eco conducción o conducción eficiente es un nuevo estilo y método de conducir el cual se ha generado como consecuencia de la búsqueda de posibles soluciones en relación a gastos y

aportes al medio ambiente, brindando de igual manera salud y bienestar a los conductores” (Bolívar & Ruiz Zarate, 2016, pág. 25). Los resultados que arrojó la investigación señalan que luego de haber capacitado en eco-conducción a más de 1166 conductores del transporte público, a lo largo de 3 años, este programa permitió la disminución de: accidentes, riesgos psicosociales y enfermedades asociadas, así como de gases de efecto invernadero (Bolívar & Ruiz Zarate, 2016, pág. 39).

Continuando en el sector del transporte, en un trabajo de grado de la especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, con el título *Síndrome de Burnout, un riesgo psicosocial en los conductores del sistema integrado de transporte público de la ciudad de Bogotá*. Díaz Vasquez y Jimenez Marin (2016) presentan un estudio que aborda “las características personales y sociales de los conductores del sistema integrado de transporte público de la ciudad de Bogotá con el fin de determinar cuáles de ellas están relacionadas con las manifestaciones del síndrome de Burnout” (pág. 9). Como resultados de la investigación, se obtuvo que, en contra de la hipótesis señalada por los autores, los aspectos socioeconómicos no tienen relación con el síndrome de Burnout, mientras que el nivel de formación académica sí genera un mayor impacto, puesto que a mayor nivel educativo, mayor el nivel de Burnout (Díaz Vasquez & Jimenez Marin, 2016, pág. 66).

En otro estudio de caso realizado por un grupo de investigadores de la UNAD, titulado *Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental*; Caballero Lozada, Gallo García, Posso, y Montoya (2017), analizan los factores de riesgo extra laborales y los niveles de estrés con sus patologías en una empresa cosmética. De este estudio es muy importante la forma como presentan su metodología de estudio, pues esto puede ayudar a

que esta investigación haga un adecuado perfilamiento de su procedimiento de trabajo. Al respecto el documento señala:

El proceso metodológico se realizó siguiendo las siguientes etapas: identificación y caracterización de la población objeto de estudio, identificación de los referentes teóricos; planteamiento del problema y pregunta de investigación y los objetivos. Se define la muestra para empezar a aplicar las técnicas e instrumentos seleccionados, seguidamente se sistematiza la información, se analiza e identifica los factores de riesgo Psicosociales Extra laborales, la información sociodemográfica y ocupacional y los niveles de estrés con sus patologías. Después de sistematizar los datos de los cuestionarios, los resultados brutos se transformaron de acuerdo a un factor de transformación definido en los cuestionarios, después de esto, se compara ese resultado con unos baremos dados por el ministerio de protección Social y se correlacionan los factores de riesgo extra laborales con el nivel de estrés, la información sociodemográfica y ocupacional y las patologías presentadas (Caballero Lozada, Gallo García, Posso, & Montoya, 2017, págs. 8-9).

En un trabajo de grado del Curso de Especial Interés Management de la Gestión Humana de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia, con el título *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Barrera Díaz, Casas Marroquín, y Lizarralde Vargas (2019) referencian dos tipos de pruebas que permiten la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. La primera de ellas hace referencia a la batería de riesgos psicosociales elaborada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana. La segunda prueba que se menciona es el *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSQQ), “el cual fue desarrollado por el Centro Nacional Danés de Investigación para el

Ambiente de Trabajo como un instrumento para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo con la finalidad de facilitar la comunicación entre los lugares de trabajo, los profesional e investigadores” (Barrera Díaz, Casas Marroquín, & Lizarralde Vargas, 2019, pág. 14).

Con respecto a la introducción de la variable de género en el análisis del impacto de los riesgos psicosociales hay muy poca información en el ámbito nacional. Por lo que a continuación se referencia un trabajo de grado encontrado en Colombia, y los demás del ámbito internacional, que representan un gran aporte al tema que se pretende tratar.

Empezando por el ámbito nacional se encuentra un trabajo de grado en psicología de la Universidad Santo Tomás (2018), con el título *Riesgos psicosociales, género y sector socioeconómico en 15 empresas de Cundinamarca*. Castellanos Jaime, Franco Rosero, y Gutierrez Palmariny (2018) identifican y analizan los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en los empleados de 15 empresas, las autoras concluyeron que la variable de género no se asocia ni con la aparición de riesgos intralaborales, ni con la de aquellos exralaborales. No obstante hay una ligera diferencia entre hombres y mujeres, pues las mujeres suelen expresar sintomatologías relacionadas al nivel de riesgo alto especialmente en los factores extra laborales, puesto que “actualmente la mujer aún es considerada como la principal responsable del trabajo doméstico a pesar de su inclusión en el mercado laboral” (Castellanos Jaime, Franco Rosero, & Gutierrez Palmariny, 2018, pág. 85).

En un trabajo de grado del Diplomado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Almería (España), bajo el título *Riesgos psicosociales de la mujer en el ámbito laboral*. Almudena Martínez (2015) analiza los factores que dan lugar a que la mujer trabajadora en España esté expuesta a riesgos psicosociales diferentes a los de los hombres. En su trabajo

llega a la conclusión que existen factores psicosociales de naturaleza femenina, “tal como la distintas formas de violencia psicológicas, destacando el acoso sexual en el trabajo, y en general, los modelos poco democráticos de organización de trabajo” (Martinez Escobar, 2015, pág. 36).

En un artículo publicado en la revista de *Medicina y seguridad del trabajo* con el título *Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*. Maria Fernanda González (2011) presenta algunas “acciones específicas que sirvan de herramientas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades que se realizan desde los servicios de Salud Laboral” (Gonzalez Gomez, 2011, pág. 89). La conclusión a la que llega establece que hay ciertos factores que sí se encuentran relacionados con el sexo y los roles de género, como por ejemplo el tipo de contrato y las condiciones específicas de los puestos, entre otros. Estos factores “promueven y consolidan desigualdades e inequidades en la exposición a riesgos en el trabajo, en la prevención, y por tanto también en la salud de los y las trabajadoras” (Gonzalez Gomez, 2011, pág. 112).

En otro artículo con el título *Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la Comunidad Autónoma de Madrid. Resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur*, publicado en la revista española de Psicología y Psicopedagogía, *eduPsykhé*, Romero, Corrales Romeo, Cortes Arcas, & Gelpi Mendez (2009) presentan un panorama de la literatura científica disponible sobre las diferencias de género relacionadas con el estrés laboral y los riesgos psicosociales, recogiendo datos de una muestra aplicada a 6882 trabajadores de la Comunidad Autónoma de Madrid, que participaron en el Plan de Investigación del Estrés Laboral de Ibermutuamur. Su investigación arrojó como resultado principal que hay un mayor nivel de riesgo psicosocial entre las mujeres trabajadoras. Pues entre ellas,

Fueron más frecuentes las condiciones laborales caracterizadas por menores niveles de autonomía, menos oportunidades para desarrollar y poner en práctica las propias habilidades, mayor inseguridad respecto al empleo y las condiciones de trabajo y mayores obstáculos para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar” (Romero, Corrales Romeo, Cortes Arcas, & Gelpi Mendez, 2009, pág. 186).

En la revista *Temas Laborales* Maria Teresa Iguartua (2009), publicó el artículo titulado *Prevención de riesgos laborales en clave de género en Andalucía*, en el cual expone la necesidad de introducir un enfoque de género en las políticas preventivas en Andalucía (España). Ya que aun cuando ha sido muy importante el avance de la tutela de los derechos de las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, la autora encuentra que Andalucía aún es necesario avanzar “hacia el logro de una garantía integral de la salud de la mujer, planteamiento avalado por razones tanto de tipo biológico como social y laboral” (Iguartua Miro, 2009, pág. 1313). Ya que aun faltan acciones orientadas a combatir algunos riesgos específicos que afectan en mayor medida o de diverso modo a las trabajadoras.

En otro artículo titulado *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*, publicado en la revista *Avances en enfermería*, Ceballos Vasquez, Valenzuela Suazo, & Paravic Klijn (2014) analizan los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, desde un enfoque de género que contemple las desigualdades en relación con los riesgos y vinculados a la enfermería. En esa medida se presentan los aspectos teóricos, “asociados con los factores de riesgos psicosociales y se visibilizan algunas desigualdades presentes en los lugares de trabajo entre hombres y mujeres” (Ceballos Vasquez, Valenzuela Suazo, & Paravic Klijn, 2014, pág. 271). Como consideración final el artículo señala que, “es primordial hacer visibles estos riesgos para proteger y promover la salud de las mujeres en su lugar de trabajo, además de luchar en pro



de la equidad y el respeto por parte de la sociedad hacia los/as trabajadores/as” (Ceballos Vasquez, Valenzuela Suazo, & Paravic Klijn, 2014, pág. 276).

Finalmente, en el informe presentado por Osalan, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2010), titulado *La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*, se presentan una serie de recomendaciones a las que llegó la investigación, luego de analizar la normatividad legal vigente en la Unión Europea, con respecto a la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Señalando como crucial recomendación la introducción de la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.

## **5.2 Marco teórico**

A partir de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, en Colombia se presentó un importante cambio en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, puesto que se ampliaron los conceptos de salud ocupacional y riesgos profesionales, por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, “con la finalidad de adecuar el bienestar del trabajador, en procesos y seguimientos. Se cambió la denominación de riesgos profesionales por laborales, que incluye todas las actividades del trabajo” (Gómez Rúa & Turizo Peláez, 2016, pág. 86).

No obstante vale la pena preguntarse, ¿qué es la gestión?: “el concepto de gestión hace referencia al proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de una organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas (Eraso Cháves, 2014, pág. 23). Y al relacionar este concepto con el sector salud, se constituye “un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los

objetivos señalados con los seres humanos y otros recursos” (Terry, 1999; como se citó en: Eraso Cháves, 2014, pág. 24).

Ahora, teniendo en cuenta que el panorama internacional del trabajo, fue paulatinamente modificado por la globalización, los desarrollos tecnológicos, y la producción a gran escala, en esa misma medida se incrementaron los accidentes y enfermedades derivados del trabajo. En parte también causados por la falta de políticas, programas en SST y buenas prácticas en el trabajo. De allí que fue cada vez más importante la necesidad de crear un:

Enfoque de la seguridad y salud en el trabajo donde, se ha priorizado la necesidad de reducir o eliminar los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales. Con éste fin el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, ha integrado elementos de la actividad empresarial como sistema, para lograr los objetivos estratégicos de la organización y el incremento de la calidad de vida de los trabajadores (Sotolongo, 2011), dicho proceso hace alusión a la gestión de la salud en el trabajo (Eraso Cháves, 2014, págs. 24-25).

De acuerdo con la OIT el objeto de la Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo, es el de “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Eraso Cháves, 2014, pág. 25).

En esa medida, ¿cuál es el enfoque actual de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo?:

El enfoque de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, SG-SST, tiene consideraciones como la aplicación de las medidas de prevención y protección

llevadas a cabo de una manera eficiente y coherente, para esto se establecen políticas pertinentes, se contraen compromisos; se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros, los riesgos y se direcciona hacia los trabajadores, de quienes se requiere una activa participación en el proceso a su nivel de responsabilidad. A su vez implica conocer y comprender los procesos de trabajo, las condiciones en que se realiza, las estrategias que favorezcan la producción y la integración del trabajador como un sujeto histórico social, por tanto los modelos de gestión han de trascender a la inclusión de las personas, su salud, su seguridad, su bienestar como un eje de trabajo central, tanto como su razón de ser; más allá de limitarse a atender la incidencia o prevalencia de una condición de forma asilada (Eraso Cháves, 2014, pág. 25).

Ahora, dentro de este enfoque en el SG-SST una de las primeras acciones preventivas es la de evitar el riesgo, y evaluar aquellos que no se pueden evitar con carácter previo:

De esta manera, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran (Romeral Hernández, 2012, pág. 1332).

El fin de esta evaluación es detectar los riesgos que pueden existir en todos los puestos de trabajo, y que pueden afectar la salud de los trabajadores. En esta medida la evaluación de los riesgos es un instrumento de gestión ante los riesgos que se identifiquen o que puedan surgir ante

cambios que se presenten en los puestos de trabajo. Hay 7 tipos de riesgos laborales, los cuales son: 1) riesgos físicos; 2) riesgos químicos; 3) riesgos biológicos; 4) riesgos ergonómicos; 5) riesgos psicosociales; 6) riesgos mecánicos; y 7) riesgos ambientales.

El marco principal en el cual se encuadra esta investigación es en el de los riesgos psicosociales. Una clase relativamente nueva de riesgos laborales, que hacen especial énfasis ya no solo en la salud física de los trabajadores, sino también en su salud mental y emocional. Entre estos nuevos factores las empresas deben tener en cuenta ya no solo que las condiciones laborales del trabajador cumplan con las normas legales, y se retribuya debidamente todo lo que corresponde por ley, pues esto es lo mínimo. Sino que hay que ir un paso más allá y tener en cuenta si la organización es capaz de brindarle al trabajador un ambiente laboral que le permita crecer a nivel personal y profesional.

### **5.2.1 Diferencia entre: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.**

“Desde la Antigüedad es conocida la problemática de la relación entre el trabajo y el desarrollo de enfermedades y accidentes de trabajo, la cual ha sido concebida y administrada de acuerdo a la evolución cultural, técnica, científica, sociológico, económica (...)” (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017, pág. 142). De acuerdo con las transformaciones a nivel tecnológico y económico, ha habido un cambio en las formas tradicionales de trabajo, que ahora involucra actividades de tipo más intelectual, y otros tipos de trabajo que antes no existían. Esto generó un importante cambio en la concepción de salud en el trabajo, que ya no se centra únicamente en lesiones y daños de orden físico, sino también en la salud mental de los trabajadores. Sumado a estos nuevos factores, se encuentran también:

La aparición de los primeros estados, del sindicalismo, del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial ha disminuido la dureza, frecuentemente inhumana, de las condiciones de trabajo [...] El número de enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. Pero probablemente, la mayor modificación se ha producido en el cambio del concepto de salud laboral que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, y, principalmente, en un derecho del trabajador (Moreno Jiménez, 2011, pág. 5).

Antes de continuar es necesario hacer una precisión conceptual, resaltada por el psicólogo español Bernardo Moreno (2011), quien diferencia entre: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Con respecto al primero de ellos:

“Los factores psicosociales en el trabajo con complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, como se citó en Moreno Jiménez, 2011, p. 7). Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos [... En conclusión] son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos (Moreno Jiménez, 2011, pág. 7).

A diferencia del segundo concepto, los factores psicosociales de riesgo, son más predictivos y son aquellos que se relacionan con las “condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno Jiménez, 2011, pág. 7). Esta definición es compartida por la Comisión Mixta de la Organización Mundial del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (1987, como se citó en Velasco Villamizar, 2012), dichas organizaciones agregan que los factores psicosociales de riesgo son:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral (Velasco Villamizar, 2012, pág. 10).

El tercer y último concepto es el de riesgos psicosociales laborales, definidos como aquellas “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente [...] con una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (Moreno Jiménez, 2011, pág. 8).

### **5.2.2 Riesgos psicosociales.**

Hay dos componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos psicosociales. El primero de ellos son los factores organizacionales, los cuales comprenden: 1) Política y filosofía de la organización, relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo,

y su posible integración con otros sistemas como el Sistema de Gestión de la Calidad, del Medio Ambiente; y 2) la cultura propia de la organización, que promueve determinado ambiente laboral. El segundo factor son los denominados factores laborales: 1) condiciones de empleo, en donde se tienen en cuenta los tipos de contratos y el salario; 2) diseño del puesto de trabajo; y 3) calidad en el trabajo (Camacho Ramírez & Rocío Mayorga, 2017, pág. 162). Algunos autores también identifican otra variable, relacionada con los aspectos individuales, “las cuales aluden a condiciones exclusivas del trabajador: trayectoria, historia laboral, formación, proceso de socialización y demás experiencias personales que puedan resultar relevantes para el trabajo realizado” (López Cortés, 2015, pág. 67).

Pero, ¿qué son los factores del riesgo psicosocial en el trabajo? Son “(...) aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción aumentan la probabilidad de enfermedad, física, mental y social, lesión o daño en el trabajador” (Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009, como se citó en López Cortés, 2015, pág. 67). Esta definición se encuentra muy cercana a la establecida en el artículo 5° de la Resolución 2646 de 2008, la cual se refiere a los factores de riesgo psicosocial.

Para Moreno Jiménez (2011) este tipo de riesgos tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control; entre las más relevantes se encuentran: “1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) son difíciles de objetivar, 3) afectan los otros riesgos, 4) tienen escasa cobertura legal, 5) están moderados por otros factores, 6) son difíciles de modificar” (p. 8).

Al respecto, López Cortés (2015) plantea una crítica a esta resolución en la medida en que los factores extralaborales e individuales que pone en consideración la norma, exponen la vida privada del trabajador:

Aquello que hacía parte de la existencia afuera del trabajo, es ahora expuesto a la mirada vigilante de la administración organizacional con el fin de brindar al empleador información adecuada para generar seguridad y bienestar para el trabajador. De alguna manera, se establece un trato que infantiliza al trabajador, le impide tener una vida completamente al margen del trabajo, ajena a la mirada vigilante del padre protector, le resta posibilidad de mantener su intimidad completamente salvaguardada del control de la organización (López Cortés, 2015, págs. 67-68).

Sin embargo, la crítica no se queda allí, pues López Cortés (2015) también advierte que esta es una forma de control y direccionamiento de la población, destinada a dirigir la conducta de las personas, de forma gerencial y técnica mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 1562 de 2012). Aún cuando el autor señalado no desconoce que el SG-SST, es importante para brindar condiciones seguras de trabajo, y aumentar la dignidad en el mismo; considera que, “es necesario preguntarse si la manera como está actualmente regulado el riesgo psicosocial en el trabajo no se constituye simplemente en un mecanismo de gobierno de la población, de direccionamiento de la conducta, en una forma sofisticada de biopolítica” (López Cortés, 2015, pág. 70). Esta reflexión aún cuando se aleja del objeto de estudio de este trabajo, es muy pertinente para pensar la forma como se deben implementar las normas vigentes, pues no hay que perder de vista que son normas que se aplican a personas, con creencias, intereses y convicciones propias, que deben ser respetadas.

### **5.2.3 Tipos de riesgos psicosociales.**

Regresando al tema producto de esta investigación, hay que destacar cinco tipos principales de riesgos psicosociales: 1) el estrés laboral, 2) la violencia (física o verbal) en el trabajo, 3) el *mobbing*, 4) el síndrome de *burnout* y 5) el acoso sexual en el trabajo.



Empezando por el estrés laboral, se trata de un fenómeno cada vez más frecuente, que genera un estado de fatiga física y psicológica en el trabajador, ocasionado por el exceso de trabajo, y trastornos emocionales como el miedo y la ansiedad. Las consecuencias del estrés son cada vez más notorias, debido al aumento del ritmo de trabajo, así como a tareas que implican un mayor esfuerzo mental. “El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestras mente al cambio; adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional” (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía, 2009, pág. 27).

En segundo lugar se encuentra la violencia en el trabajo, que bien puede ser física o verbal. De acuerdo con una definición de la OIT (2003, como se citó en Neffa, 2015):

La violencia laboral puede definirse como una forma de comportamiento establecido en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por la agresividad con la cual se insulta, ataca, degrada, perjudica o hiere a una persona en el marco de su trabajo –o debido directamente al mismo- y con efectos nocivos para su salud (Neffa, 2015, pág. 335).

Las consecuencias sobre las víctimas son muy variadas, y dependen de la intensidad de la violencia a la que se ven sometidas. Y “son la ansiedad, la depresión, las perturbaciones psicosomáticas, el estrés postraumático que sufren las mujeres, mientras que en los varones da lugar a comportamientos antisociales” (Neffa, 2015, pág. 337).

El *mobbing* también se conoce como hostigamiento o acoso moral. Y fue un término utilizado por primera vez, por el etólogo Konrad Lorenz en 1966, aunque su carácter académica se debe a Leymann en 1986. Hay que diferenciarlo del *bullying*, pues este último término suele

ser más común usarlo en entornos escolares, y entre niños y adolescentes. Mientras que el *mobbing* se refiere a entornos laborales. Tampoco puede confundirse con discrepancias generadas en el entorno laboral, que pueden llegar a ser solucionadas con posterioridad. Ya que,

En el *mobbing* no existe un conflicto explícito, sino que todo se desarrolla bajo la apariencia de normalidad sin que gente perciba lo que ocurre, salvo la víctima y el acosador. Se trata de una cuestión de frecuencia y de duración de las conductas hostiles, que llevarán a la víctima a una situación de debilidad e impotencia y a un alto riesgo de expulsión del entorno social. Según Leymann, son las situaciones de trabajo en las que: uno o más individuos (victimario o victimarios) atacan o acosan mediante comunicaciones hostiles y contrarias a la ética de un individuo (víctima), a quien dejan en posición indefensa; lo hacen de manera sistemática y frecuente (al menos una vez por semana) y durante un periodo largo (seis meses o más). Para Zapf y Leymann (1996) el concepto de *mobbing* incluye dentro del ámbito laboral conductas humillantes como por ejemplo aislamiento social, amenazas verbales, maltrato físico, difundir rumores, hacer chistes denigrantes sobre la vida privada (Neffa, 2015, págs. 295-296).

También llamado acoso laboral, es una conducta impersonal con la que se busca hacer daño a otra persona. Este tipo de acoso “influye de forma importante en la salud y la calidad de vida de la persona acosada, habiéndose encontrado que éstas tienen problemas de salud física y malestar psicológico con sintomatología ansiosa, depresiva, e irritabilidad” (Matud Aznar, Velasco Portero, Sanchez Tovar, del Pino Espejo, & Voltes Dorta, 2013, pág. 20). En esa medida el acoso laboral suele ser asociado por el personal sanitario con el comienzo de cuadros de depresión y problemas cardiovasculares. Y por ello las personas que son víctimas de esata

conducta suelen consultar los servicios de salud mental, aunque es más frecuente en las mujeres que en los hombres, el buscar ayuda de este tipo.

Este tipo de conducta es tan significativa que además de causar profundas consecuencias en quien la sufre, tiene efectos negativos para la organización, relacionados con el ausentismo laboral, la baja productividad, la baja moral y el mal ambiente laboral. No obstante, “a pesar de su gravedad, la persecución psicológica en que se materializa el acoso se desarrolla frecuentemente con la aquiescencia del resto de miembros de la organización quienes, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir” (Matud Aznar, Velasco Portero, Sanchez Tovar, del Pino Espejo, & Voltes Dorta, 2013, pág. 20).

Cabe resaltar que para que se configure el acoso laboral o moral, “debe ser reiterado para que tengan repercusiones las conductas acosadoras” (Matud Aznar, Velasco Portero, Sanchez Tovar, del Pino Espejo, & Voltes Dorta, 2013, pág. 22). De allí que se encuentren diversas clases de acoso: a) acoso vertical: “si el sujeto acosador es el empresario o el grupo directivo de una empresa y la víctima del acoso es la persona trabajadora” (Matud Aznar y Otros, 2013, pág. 20) ; b) acoso horizontal: “cuando la posición de acosador es adoptada por un compañero de trabajo (o grupo de compañeros) que acosa a otro compañero de trabajo, con independiencia de su sexo” (Matud Aznar y Otros, 2013, pág. 20); y finalmente la c) tipología mixta: que combina ambas formas de acoso, la horizontal y la vertical:

Es una modalidad que, normalmente, responde al efecto reflejo que provoca en trabajadores y trabajadoras la conducta del empresario. Si un empresario o un superior jerárquico incurre en comportamientos que se catalogan dentro del acoso moral y provoca el aislamiento de un trabajador o trabajadora, es frecuente que los compañeros y compañeras de trabajo eviten relacionarse con la persona acosada, sobre todo en

empresas o sectores económicos en los que las relaciones de trabajo se encuentran sometidas a una gran inestabilidad, rotación y temporalidad. Al adoptar esta posición, tales compañeros lo que persiguen es consolidar su propia permanencia en el puesto de trabajo (Matud Aznar y Otros, 2013, pág. 20).

En cuarto lugar encontramos el síndrome de *burnout*, cuya traducción literal significa “estar quemado”, y que se define como “una fatiga física, psíquica y mental prolongada que resulta del contacto directo con personas que tienen dificultades, problemas de salud o carencias” (Neffa, 2015, pág. 324). Aún cuando puedan considerarse múltiples variables, una de las principales razones que interviene en este proceso de desgaste es la relación intensa con otras personas. Puesto que se da como resultado de:

Continuas y repetidas presiones emocionales de un trabajador asociadas con un compromiso intenso con los usuarios, alumnos, pacientes o clientes, por un período prolongado, y que resulta de la discrepancia entre las expectativas y los ideales individuales del trabajador y los resultados adversos que se obtienen ” (Neffa, 2015, pág. 325).

En último lugar encontramos el acoso sexual en el trabajo. Dentro de este tipo de riesgo se enmarcan aquellas conductas que giran en torno al sexo, y cuya percepción para la víctima es inmediata, pues se trata de una situación que no desea.

En la inmensa mayoría, las víctimas son mujeres y a menudo en situación de precariedad y subordinación jerárquica: con frecuencia son jóvenes de ingresos reducidos, educación no profesional, que han sido asediadas por largo tiempo y sólo se

deciden a denunciar el hecho como último recurso (INSHT, 1999, como se citó en Neffa, 2015, pág. 341).

Hay dos formas de acoso sexual en el trabajo: 1) “el chantaje sexual o acoso de intercambio (esto a cambio de aquello), realizado por un superior, a cambio de la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el aumento del salario” (Neffa, 2015, pág. 342), entre otros. Y 2) el acoso sexual ambiental:

Que altera las condiciones laborales del trabajador y crea un entorno laboral abusivo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.), lo que genera un contexto laboral negativo – intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante- para el trabajador, aunque en ciertos países puede ser aceptado como una costumbre cultural. [ Dentro de esta categoría también se encuentra] El “piropo” es una modalidad “light” de acoso sexual, de un sujeto (masculino) sobre otra (femenino) que aparece asociado a la condición sexual de la mujer, estableciendo que el varón tiene derecho a calificar, clasificar, opinar y poner en su lugar a cada mujer (Neffa, 2015, pág. 342).

Tal como lo señalaba Neffa (2015) algunos riesgos psicosociales pueden verse incrementados cuando nos enfrentamos a grupos laboralmente discriminados, como pueden ser las mujeres cuando se les discrimina por razones de género:

Las mujeres siguen considerándose el sexo débil a pesar de que actualmente cuentan con igual o mejor formación profesional que los hombres, pero en un ambiente machista hace que sean vulnerables y discriminadas en el desempeño de sus funciones, lo

que se evidencia en aspectos como menor remuneración, menores beneficios o peores condiciones laborales. Lo anterior, genera frustraciones y situaciones de conflicto en las mujeres al percibir que pese a que cuentan con los mismos méritos, se les da un trato desigual (Camacho Ramírez & Rocío Mayorga, 2017, pág. 366).

Ahora, tal como lo señala McDonald (2012, como se citó en Camacho Ramírez & Rocío Mayorga, 2017, pág. 66), uno de los riesgos psicosociales más comunes que sufren las mujeres es el acoso sexual, y aún más cuando son la minoría en contextos con un alto número de trabajadores hombres. “En estos ambientes es usual que se presente el “sexismo” que son aquellas conductas que desvalorizan a las mujeres como chistes sexuales, exhibición de imágenes pornográficas” (Pernas, Olza, Roman y Ligerio, 2000, como se citó en Camacho Ramírez & Rocío Mayorga, 2017, pág. 167), que conlleva a generar un ambiente hostil que perjudicadamente seriamente a las mujeres.

#### **5.2.4 Recomendaciones derivadas de la aplicación de programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.**

En un documento encontrado de ARL-Colpatria, se pudo recolectar una Guía para el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el cual establece dos requisitos para desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial:

Primero se deben contemplar los criterios para clasificar los casos y para identificar y valorar los factores de riesgo, todo lo cual debe estar respaldado por un modelo teórico que dé el marco de acción a la intervención. En segundo lugar, debe

disponerse de un sistema de información que incluya las herramientas para la recolección, el procesamiento de datos, la toma de decisiones y el reporte de casos. En tercer lugar, se deben contemplar los criterios y procedimientos para su evaluación (Velasco Villamizar, 2012, pág. 24).

Ahora, ¿cómo se aplican estos programas a casos en específico? A continuación se presentan diversos trabajos de grado que han abordado esta temática, y que presentan recomendaciones a partir de los resultados obtenidos. Teniendo como principal instrumento la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (Resolución 2404 de 2019).

En un trabajo de grado de la especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, Angarita Paez & Rios (2016) indagan por el “impacto que tienen las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo, enfocándose en tres actividades específicas como lo son el sueño, la carga mental y el esfuerzo físico” (pág. 6). Luego de analizar artículos de revistas, de blogs en internet, libros digitales y consulta a la legislación vigente aplicable a las enfermedades laborales; las autoras llegaron a la conclusión que, “algunos diagnósticos sobre los cuales las enfermedades han sido calificadas de tipo laboral podrían no serlo del todo o empeorar los síntomas dependiendo de los hábitos que tenga la persona en el hogar” (Angarita Paez & Rios, 2016, pág. 58). Esto porque de acuerdo con la investigación realizada por las especialistas, algunas actividades cotidianas generar un impacto negativo en la salud de los trabajadores, que puede ser confundido con una enfermedad de tipo laboral. Es por ello que las autoras recomiendan a las empresas indagar por “los hábitos de la persona fuera del contexto laboral, lo cual permitirá a las organizaciones tener más control sobre los factores de

riesgo externos que posiblemente son el origen de enfermedades laborales” (Angarita Paez & Rios, 2016, pág. 58).

Sin embargo, no porque los riesgos externos derivados de las labores domésticas puedan desencadenar enfermedades aparentemente de tipo laboral, hay que perder de vista que hay cierto tipo de trabajos, como los que se mencionaban anteriormente con un alto grado de responsabilidad, que aumentan los riesgos de tipo psicosocial. Tal como lo señala Fuentes Sepulveda (2016) en un estudio de caso realizado en una farmacéutica, los riesgos psicosociales deben ser comprendidos de manera holística, dado que en ellos intervienen no sólo factores intralaborales, “que son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, sino que a su vez implica los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y abarcan las condiciones del lugar de vivienda entre otras” (Fuentes Sepulveda, 2016, pág. 19).

Luego de haber aplicado los tres cuestionarios que conforman la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial a toda la población trabajadora de FARMACOU, como instrumento de medición avalado a nivel nacional, la recopilación de información arrojó que el personal de la empresa se veía afectado por aspectos relacionados con las “demandas del trabajo, liderazgo y razones sociales en el trabajo; extralaboral en cuanto a dimensiones relacionados a tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales, características de la vivienda y su entorno, vivienda, relaciones familiares” (Fuentes Sepulveda, 2016, pág. 23).

Especificando, estos factores son determinantes con respecto al aumento de los niveles de estrés en los trabajadores, puesto que las demandas del trabajo se relacionan con demandas emocionales, que afectan el diario vivir de los trabajadores. Sumando el desplazamiento



vivienda-trabajo-vivienda, que contribuyen al aumento de los niveles de sintomatología asociada al estrés (Cadena Muñoz, 2016, pág. 69).

Y ahora, si a estos factores de riesgo les añadimos una alta carga laboral, como en el caso analizado por Sandoval Riscanevo, Galarza Sora, y Ramirez Panqueva (2015), para los funcionarios que laboran en los Centros Dignificar en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), los riesgos psicosociales son mucho más problemáticos. Dado que se enfrentan a situaciones sumamente estresantes, dado el trato con población que ha enfrentado muy duras situaciones de orden público. En este caso los investigadores encontraron que ante la falta de un SG-STT sólido que atienda los riesgos de sus trabajadores, los funciones se ven:

Expuestos a contraer psicopatologías como: depresión, estrés, conflictos intrafamiliares, un ambiente laboral no sano y demás, todas estas desencadenan ausentismo e incapacidades que en varias ocasiones resultan en deserción laboral y en algunos casos el estrés se torna postraumático, ya que no logran conciliar el sueño, se evidencia la aparición de sobreprotección (Sandoval Riscanevo, Galarza Sora, & Ramirez Panqueva, 2015, pág. 32).

Por lo general, los factores de riesgo intralaboral suelen ser característicos de los trabajadores que se desempeñan en la atención al usuario, especialmente lo que se refiere a demandas de tipo laboral derivadas del contacto con el público, “cuantitativas en lo referente a la cantidad de peticiones diarias, de carga mental referente al esfuerzo cognitivo para ejercer la labor asignada y de la jornada de trabajo referente a la extensión” (Peralta Cabrera, 2016, pág. 112) de la jornada laboral.

En este mismo sentido se orienta la investigación de Cuartas Mazo y Ramirez Romero (2017), quienes se proponen como objeto principal de estudio evaluar el “impacto de las variables sociodemográficas, sexo, edad, antigüedad y estado civil; sobre el nivel de estrés de las personas que desempeñan cargos operativos y administrativos” (pág. 5), en la caja de compensación CAFABA, de Barrancabermeja. Luego de haber realizado encuestas a 41 trabajadores y recolectar los datos obtenidos; la investigación arrojó que aún cuando el estrés no se relaciona con las variables anteriormente expuestas, los niveles de estrés son superiores para quienes desempeñan cargos administrativos, en comparación con los trabajadores operativos (Cuartas Mazo & Ramirez Romero, 2017, págs. 17-18).

Como recomendaciones para la disminución de los riesgos psicosociales en las empresas se encuentran: analizar los puestos de trabajo desde la perspectiva del riesgo psicosocial; realización de grupos focales que le brinden a los trabajadores la oportunidad de exponer sus propias percepciones y experiencias; introducir en los planes de capacitación aspectos relacionados con la disminución de los riesgos psicosociales; generar planes de bienestar que incluyan la flexibilización de la jornada laboral, actividades de recreación y celebración de fechas especiales, entre otras; fomentar las pausas activas como forma de promoción y prevención del agotamiento postural (Neira Erazo, Rativa Pastrana, & Sanchez Solano, 2017, pág. 45).

### **5.3 Marco legal**

- Ley 90 de 1946, “por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales”.
- Ley 9 de 1979, “por la cual se dictan medidas sanitarias”.

- Ley 100 de 1993, Libro III, Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto-Ley 1295 de 1994, que determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1010 de 2006, que busca combatir el acoso laboral.
- Ley 1562 de 2012, que desarrolla el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 1616 de 2013, “por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2663 de 1950, “sobre Código Sustantivo del Trabajo”.
- Decreto 3743 de 1950, “por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo”.
- Decreto 614 de 1984, “ por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”.
- Decreto 1295 de 1994, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Decreto 1832 de 1994, “por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales”.
- Decreto 1477 de 2014, Tabla de Enfermedades Laborales.
- Resolución 2400 de 1979, “por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo”.
- Decreto 614 de 1984, “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”.

- Resolución 1016 de 1989, “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país”.
- Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Resolución 2646, 2008).
- Resolución 2404 de 2019, mediante la cual el Ministerio del Trabajo adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora (Ministerio del Trabajo, 2019).

En el 2008, el Ministerio de Protección Social emitió la Resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Resolución 2646, 2008). Esta resolución “entrega la ruta a seguir para abordar los factores de riesgo psicosocial como lo son la identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral” (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 14).

Esta resolución, así como otros avances en la materia permitió la actualización de la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477 de 2014) para tener en cuenta los agentes psicosociales como factores de riesgo laboral. Esto permitió incluir “dentro de la tabla de enfermedades de origen laboral un apartado para los trastornos mentales y del comportamiento con diecisiete posibles patologías entre las cuales se encuentra el estrés y el *burnout*” (Díaz Bambula & Rentería Pérez, 2017, p. 149).

En el año 2012, y tomando como punto de partida la Ley 1010 de 2006 que busca combatir el acoso laboral, “se da inicio a la creación de los comités de convivencia que serán los encargados de regular todo acto de acoso laboral” (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 15).

También en el 2012 es aprobada la Ley 1562, que define el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuyo objeto es “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 15).

De otra parte, la Ley 1616 de 2013, emitida por el Ministerio de Protección Social, le exige a las ARL “acompañar a las empresas en el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores” (Enciso, López & Domínguez, 2015, p. 15).

Por último, se encuentra la Resolución 2404 de 2019, mediante la cual el Ministerio del Trabajo adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

El artículo cuarto de la Resolución 2404 señala que “la batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2404, 2019). Los instrumentos que conforman esta batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son: 1) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, 2) cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, 3) cuestionario para la evaluación del estrés; y 4) ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

## **6. Marco metodológico**

El tipo de investigación es de tipo descriptivo, puesto que los riesgos psicosociales han sido ampliamente estudiados en el ámbito nacional e internacional, de manera que, lo que busca esta investigación es enfocarse en esta clase de riesgos específicamente en las mujeres que trabajan en el sector de la construcción.

El paradigma o enfoque es de carácter mixto: cualitativo y crítico social. De una parte es cualitativo porque busca comprobar una hipótesis, la importancia de incluir la variable de género al momento de analizar el impacto de los riesgos psicosociales en la salud de las trabajadoras, a partir de estudios realizados en el país con referencia a este tipo de riesgo laboral en el sector de la construcción. Y de otra parte es crítico social, pues busca desde la reflexión personal proponer una estrategia de mitigación que combata los riesgos psicosociales que afectan de manera específica las mujeres.

El método es inductivo, ya que a partir de casos particulares analizados por los trabajos de investigación encontrados, busca demostrar la importancia de incluir la variable de género al momento de estudiar los riesgos psicosociales, y especialmente cuando las mujeres representan una minoría en el sector de la construcción.

### **6.1. Fuentes de información**

Con respecto a las fuentes de información se tienen las siguientes:

#### **6.1.1. Fuentes primarias.**

Artículos de investigación y trabajos de grado y posgrado de universidades a nivel nacional e internacional.

### **6.1.2. Fuentes secundarias.**

Normas legales aplicables al estudio de los riesgos psicosociales en Colombia.

## **6.2. Población**

La población es el universo de mujeres que trabajan en el sector de la construcción.

## **6.3. Muestra**

En relación a la muestra no hay porcentaje con relación a las mujeres que laboran en la construcción, puesto que, de una parte no es posible establecer un porcentaje de todas las mujeres que trabajan en este sector.

De manera que, la muestra son siete documentos, dos de ellos son artículos de investigación. Y los cinco restantes son trabajos de grado y posgrado.

## **6.4. Criterios de inclusión**

Para esta investigación se tomó como criterio de inclusión artículos de grado o posgrado y trabajos de investigación para el periodo de 2015 a 2019, en idioma español.

## **6.5. Criterios de exclusión**

Como criterios de exclusión se encuentran los artículos que no estén en idioma español y que sean anteriores al año 2014.

## **6.6. Instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en esta investigación se emplea la observación directa, mediante la revisión de artículos y trabajos de investigación en donde se analicen los riesgos psicosociales en el sector de la construcción, o se emplee la perspectiva de género en el análisis de los riesgos laborales.



## **6.7. Fases del proyecto**

Esta investigación se desarrolló bajo tres fases principales: la primera comprende una recolección documental, la segunda el planteamiento de variables relacionadas con los riesgos psicosociales, y la última la presentación de una estrategia de mitigación que combata los riesgos psicosociales que afectan de manera específica a las mujeres trabajadoras del sector de la construcción.

### **6.7.1 Fase uno: recolección documental.**

Como procedimiento para la primera fase de recolección documental, se empezó por una búsqueda en las bases de datos de la Universidad ECCI: EBSCO, VIRTUALPRO y E-Collection. Así como en el repositorio institucional de la universidad, prestando especial atención a los trabajos de grado de la especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ampliar el rango de búsqueda también se utilizó la plataforma Google Scholar. La forma de consultar la información en estas plataformas de búsqueda se hizo mediante la combinación de palabras clave de la investigación como: riesgo psicosocial, género, sector de la construcción, obras de construcción, factores extralaborales, factores intralaborales, acoso laboral, acoso sexual, estrés, *mobbing*, *burnout*.

El empleo de estos conceptos y las combinaciones entre ellos, se hizo con el objetivo de expandir el campo de indagación, dado que al buscar específicamente por factores de riesgo psicosocial en mujeres que trabajan en el sector de la construcción, los resultados fueron nulos. En esa medida la primera búsqueda que se hizo para la elaboración de los marcos de referencia, arrojó que aun cuando hay una gran producción académica referente a los riesgos psicosociales, especialmente en el sector de la salud y de la educación, hay un reducido número de investigaciones que han abordado este tema en el sector de la construcción. Y luego, al incluir en

la búsqueda la variable de género en los riesgos psicosociales se encontró que en Colombia las investigaciones abordan este elemento como parte de la investigación, pero no se refieren ampliamente a ella. Por lo que fue necesario acudir al ámbito internacional, en donde se encontró que dicha variable sí ha sido ampliamente tratada en España, aunque no recientemente. Por lo que se encontraron investigaciones con más de diez años de antigüedad. Así fue como se incluyeron las variables de búsqueda mencionadas anteriormente, lo cual permitió encontrar investigaciones recientes -de los últimos cinco años- en el contexto colombiano, y en el campo de estudios en la seguridad y salud en el trabajo.

#### **6.7.2. Fase dos: Planteamiento de variables relacionadas con los riesgos psicosociales.**

La segunda fase es el planteamiento de variables relacionadas con los riesgos psicosociales. En ella se analizaron los artículos encontrados luego de haber agotado la primera fase. Dentro de esta fase es importante presentar las variables sociodemográficas, tales como: sexo, edad, escolaridad, entre otras; que tienen en cuenta las investigaciones recolectadas para el análisis de los riesgos psicosociales. A partir de estos elementos se relacionó el sexo de los trabajadores con las condiciones intralaborales y extralaborales, para poder establecer si se presentan diferencias en estas condiciones, entre hombres y mujeres. Y finalmente esta información se cruzó con los riesgos psicosociales encontrados en las investigaciones en el sector de la construcción. Dado que, como se mencionó anteriormente, no se encontraron investigaciones que abordaran los riesgos psicosociales que encuentran las mujeres en el sector de la construcción. Fue necesario entonces para el análisis, cruzar tres variables halladas en las investigaciones encontradas: la importancia de la perspectiva de género en el análisis de los

riesgos laborales, los riesgos psicosociales en el sector de la construcción y los riesgos psicosociales que afectan específicamente a las mujeres.

### 6.7.3. Fase tres: estrategia de mitigación.

En la última fase de la investigación se expone la importancia de incluir la perspectiva de género en el análisis de los riesgos psicosociales de los trabajadores. Ya que los factores intralaborales y extralaborales afectan de diversa forma y en diversa proporción a hombres y mujeres. Y es por ello que resulta mucho más pertinente que en un sector, en donde las mujeres por lo general suelen ser minoría, como lo es el sector de la construcción, se proponga una estrategia de mitigación que contribuya al bienestar psíquico y anímico de las trabajadoras.

## 6.8. Cronograma

<b>Imagen 1: Cronograma</b>						
	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Primer relevamiento de información						
Planteamiento del problema y objetivos de la investigación						
Planteamiento de la justificación y delimitación de la investigación						
Segunda revisión de información, con mayor énfasis en revistas indexadas y repositorio de la universidad ECCI						
Elaboración de los marcos de referencia						
Elaboración del marco metodológico						
Análisis de la información						
Redacción de los resultados, conclusiones y recomendaciones						
Ajustes finales: metodológicos y teóricos						

*Fuente: elaboración propia*

## 7. Resultados

De acuerdo con la búsqueda y recolección de artículos y trabajos de grado realizada, se encontraron siete documentos relacionados con el tema de investigación, para el periodo de 2016 a 2019. De ellos 5 fueron desarrollados con base en investigaciones realizadas en Colombia (Camargo Díaz & Erazo Guerrero, 2015), (Camargo Barbosa & Otros, 2016), (Hernández Estupiñán & Monje Botero, 2016), (Arango & Duran Sua, 2018), (Trochez Ordoñez, 2019) y 2 en España (Martínez Guirao, 2015), (Blázquez Agudo, 2017). A su vez, tres de los documentos nacionales encontrados, son de especializaciones en seguridad y salud en el trabajo.

Uno de las principales investigaciones encontradas, es la realizada por Marcela Trochez (2019), quien como trabajo de grado para optar al Título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Universidad Santiago de Cali; evaluó los factores de riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa del sector de la construcción ubicada en Candelaria (Valle del Cauca) en el año 2019.

En la búsqueda de fuentes realizada por la autora para la elaboración de su estado del arte, se encontró que algunas investigaciones han abordado los riesgos psicosociales en empresas del sector de la construcción, aunque en países diferentes a Colombia. Encontrando solamente dos estudios en el país: uno elaborado en el año 2013 a 31 trabajadores de una empresa de gas en las ciudades de Pereira, Armenia y Manizales (Salceso Sosa citado en: Trochez, 2019). Y otro realizado en la ciudad de Bogotá a 42 trabajadores del sector de la construcción (Camargo Díaz & Erazo Guerrero, 2015).

Como aporte de esta investigación, se encontraron adicionalmente otros dos documentos: el primero de ellos es un trabajo de grado de la especialización en gerencia de la seguridad y

salud en el trabajo de la Universidad ECCI (Hernández Estupiñán & Monje Botero, 2016), que busca determinar el síndrome de *burnout* en empleados de obras civiles en una empresa constructora de Bucaramanga. El segundo de ellos es un trabajo de grado de Arango y Duran Sua (2018) en el cual se diagnostica el acoso laboral en una obra de ingeniería en Bogotá.

Esto por cuanto las investigaciones de riesgos laborales realizadas para el sector de la construcción se han enfocado en los demás riesgos existentes, y se le ha dado un menor interés a los riesgos psicosociales. Tal como se evidenció también en la investigación realizada para el estado del arte de este trabajo de grado. Notando que la investigación sobre los riesgos psicosociales ha sido más amplia en los sectores salud y educación. De la misma manera se encontró que la variable sexo en las investigaciones en Colombia, es analizada solamente como una característica socio-demográfica, pero no como una perspectiva de género desde la cual se puede entender de manera transversal todos y cada uno de los riesgos psicosociales. Como sí sucede en España, en donde el enfoque de género ha venido siendo aplicado al estudio de los riesgos laborales, aunque no de manera tan extendida.

Ahora, para establecer las variables relacionadas con los riesgos psicosociales se elaboró una matriz, con base tanto en las investigaciones recolectadas, así como en la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial:

**Tabla 2**  
***Instrumentos de la batería para la evaluación del riesgo psicosocial***

<b>DIMENSIONES INTRALABORALES</b>	<b>DIMENSIONES EXTRALABORES</b>	<b>CONDICIONES DE ESTRÉS</b>
Demandas cuantitativas	Tiempo fuera del trabajo	Manifestaciones de salud que se relacionan con el estrés
Demandas de carga mental	Relaciones familiares	
Demandas emocionales	Comunicación y relaciones interpersonales	

Exigencias de responsabilidad del cargo	Situación económica del grupo familiar	Cambios de comportamiento que se relaciona con altos niveles de estrés
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Características de la vivienda y de su entorno	
Demandas de la jornada de trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	Influencia negativa que puede ejercer el estrés sobre las actividades laborales
Consistencia del rol		
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral		
Control y autonomía sobre el trabajo		Influencia negativa que puede ejercer el estrés sobre la emocionalidad
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas		
Participación y manejo del cambio		
Claridad del rol		
Capacitación		
Características del liderazgo		
Relación con los colaboradores (subordinados)		
Retroalimentación del desempeño		
Relaciones sociales en el trabajo		
Reconocimiento y compensación		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza		

*Fuente: diseño original*

En las investigaciones consultadas, la única ampliación que se encuentra en relación a la característica del sexo es en referencia a la dimensión extra laboral, pues algunas mujeres perciben que ejercen una doble jornada laboral. Y no se ahonda más allá de este elemento, pues los autores refieren que como se trata de un porcentaje tan bajo de población trabajadora, no resulta representativo para presentar variaciones con respecto a la población masculina.

Al respecto solamente se encontró un análisis más amplio en el documento de Camargo Barbosa y Otros (2016), en el que aun cuando los autores no se refieren específicamente al sector de la construcción, sí ahondan en los riesgos psicosociales propios de las madres cabeza de hogar. Al respecto los autores señalan que gran parte de las mujeres que hacen el papel de cabeza de hogar presentan más trastornos emocionales y psicológicos debido a las grandes responsabilidades que deben asumir, pues al no poseer el apoyo de los padres de sus hijos o de sus familias, “se ven sometidas a una sobrecarga económica y emocional, que puede ser causante de problemas mayores, como la depresión, sobrecarga emocional, estrés y sus consecuencias” (pág. 12). Esto puesto que las mujeres deben emplear su tiempo libre para dedicarse a las labores del hogar, y al cuidado de sus hijos. Pero incluso deben negociar con sus jefes permisos para ausentarse del trabajo por cuenta de: citas médicas y reuniones en los colegios de sus hijos. Estas variables quedaron consignadas en la matriz que se presenta a continuación:

**Tabla 3**

*Dimensión extralaboral de las mujeres trabajadoras*

<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Desarrollo de trabajos del hogar Responsabilidades con respecto al cuidado, crianza, protección y sustento de los hijos
---------------------------------	--

*Fuente: diseño propio*

De otra parte, haciendo énfasis en el sector de la construcción, en la investigación de Trochez (2019), se presenta un panorama general de este sector, señalando que debido a que se trata trabajos realizado al aire libre, las condiciones climáticas pueden generar retrasos, lo que se traduce en una presión hacia los trabajadores. De otra parte, las bajos niveles de formación académica “generan dificultades en la comunicación y en la solución de problemas, el tipo de trato que tradicionalmente se ha manejado en estos grupos, compuesto en su gran mayoría por hombres, es brusco y en ocasiones puede trasgredir los límites del respeto” (pág. 14).

Extra laboralmente, también existen condiciones propias de la población que labora en este sector, tales como habitar en sectores vulnerables con altos índices de inseguridad, la ausencia, en algunos casos, de acceso a servicios públicos, las condiciones de hacinamiento en sus viviendas, los bajos niveles de empleo e ingresos para el grupo familiar, bajos niveles de escolaridad del grupo familiar, dificultades para el acceso a servicios de salud, entre otras (Trochez, 2019, pág. 14).

Al respecto una de las investigaciones encontradas presenta una explicación de esta situación, más allá de las “condiciones propias de la población que labora en este sector”. Al realizar un análisis sociocultural de los riesgos laborales en la construcción. Martínez Guirao (2015) destaca que es necesario partir de la idea de las “culturas del trabajo”, las cuales se configuran a partir de costumbres, valores e ideas y se retroalimentan con la sociedad en general.

A partir de la noción propuesta por Martínez Guiraro, es posible señalar que no necesariamente los bajos niveles educativos interfieren en los factores de riesgo psicosociales. Y es precisamente una de las críticas que se puede realizar a la metodología empleada en Colombia para identificar y evaluar los riesgos psicosociales, dado que como emplea entrevistas y grupos focales, los resultados que arroja son evidencia de las culturas de trabajo, más que de la percepción de cada trabajador. Y esto es mucho más evidente en el sector de la construcción en donde los sujetos sociales insertos en entramados de vínculos sociales, están condicionados a la forma como se perciben los riesgos, es decir a:

Factores culturales como la salud, el azar, las creencias y convicciones, las coacciones y obligaciones, el género, la comodidad o incomodidad, las consecuencias derivadas del sistema capitalista basada en la producción, las construcciones y percepciones que se hacen en torno al riesgo y al peligro (Martínez Guirao, 2015).



Estos factores sumados a un contexto laboral en el cual se considera que es un ámbito privilegiado para los hombres, por poseer una mayor fuerza física. Aunado a un “concepto de masculinidad basado en la fuerza y la demostración del valor pueden incitar, aun inconscientemente, a asumir ciertos riesgos, y ser un motivo más en algunos accidentes de trabajo” (Martínez Guirao, 2015, pág. 80). Y es por ello que resulta tan importante adoptar una perspectiva de género en un sector en donde las mujeres son minoría, pues si hay una cultura de trabajo donde se privilegia determinada percepción de lo masculino, las mujeres pueden ser vistas como trabajadoras inferiores, por carecer de fuerza y virilidad.

Y en esa medida es donde se hace necesaria la perspectiva de género propuesta por Blásquez Agudo (2017). Y que a su vez constituye una estrategia para mitigar los riesgos psicosociales que afectan de manera específica a las mujeres trabajadoras del sector de la construcción, en la medida en que adoptando un enfoque de género es posible centrarse en los riesgos específicos que tienen serias consecuencias para la salud y calidad de vida de las trabajadoras.

A continuación se presenta una matriz de los riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres, elaborada con la información obtenida por la investigación realizada por Blásquez Agudo (2017):

**Tabla 4**  
*Matriz de riesgos psicosociales que más afectan a las mujeres*

	<b>VIOLENCIA LABORAL</b>	<b>CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA</b>
<b>Definición</b>	De acuerdo con la OIT es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (Blásquez Agudo, 2017, p. 18).	Es “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell, 1985, pág. 77; citado en: Blásquez Agudo, 2017, p. 21).
<b>Términos con los que se relaciona</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agresión laboral</li> <li>- Abuso emocional</li> <li>- Victimización</li> </ul>	Fuentes de conflicto trabajo-familia, basados en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acoso psicológico en el trabajo</li> <li>- Acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La tensión</li> <li>- La conducta</li> <li>- La energía</li> </ul>
<b>Efectos sobre la salud y el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Síntomas de estrés</li> <li>- Elevados síntomas psicósomáticos</li> <li>- Enfermedades físicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajos niveles de satisfacción laboral</li> <li>- Mayor intención de abandonar la empresa</li> <li>- Peor salud física y psicológica</li> <li>- <i>Crossover</i>, transmisión bidireccional de emociones, estados de ánimo y disposiciones sobre los miembros de la familia</li> </ul>
<b>¿Por qué afecta en mayor medida a las mujeres?</b>	<p>“Debido principalmente a que su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional” (Blásquez Agudo, 2017, p. 18).</p>	<p>Debido al rol que las mujeres desempeñan en la sociedad. “Debido a los roles sociales, se espera que entre los hombres el trabajo influya más en la familia, mientras que en las mujeres influye más la familia en su trabajo” (Blásquez Agudo, 2017, p. 23).</p>

*Fuente: diseño propio*

Con base en esta información es posible señalar que los riesgos psicosociales que tienen una mayor incidencia en las mujeres se relacionan con los roles asignados a hombres y mujeres en cada sociedad. Pues de allí deviene por una parte la violencia laboral, ya que al establecerse relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, son las minorías históricamente discriminadas, quienes sufren con más frecuencia este tipo de conductas. Y de otra parte el conflicto trabajo-familia, pues suele ser más frecuente que las mujeres afronten las responsabilidad y labores propias del hogar, donde se incluye el cuidado de los hijos.

La principal estrategia de intervención y prevención que puede implementarse es la sensibilización de género en todos los trabajadores -que se puede dar mediante capacitaciones con expertos en el tema-, pues solo mediante la educación es posible desmontar los roles machistas y patriarcales, que hagan de los trabajos espacios seguros para las mujeres, en los que se combate cualquier violencia en su contra.

Aun cuando este es un tema muy delicado, por estar fuertemente enquistado en la cultura e idiosincracia de nuestro país y de nuestro entorno social y familiar, es necesario empezar a

implementar este tipo de medidas. Pues pueden contribuir a la disminución de los riesgos psicosociales, en la medida en que si las mujeres trabajadoras sienten que su entorno laboral se preocupa por visibilizar este tipo de conductas, y por prevenirlas y sancionarlas, se crearán entornos seguros y más agradables para el desenvolvimiento profesional y personal.

La estrategia que se propone es la elaboración de un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y laboral. Un protocolo cuyo principal objetivo debe ser la sensibilización de todo el personal en referencia a las causas de este tipo de conductas, sus efectos y su adecuado tratamiento. En esa medida, dicho protocolo debe incluir procedimientos de actuación cuando se detecte cualquier situación que pueda estar vulnerando los derechos de las mujeres trabajadoras. Lo cual implica tener un adecuado procedimiento para la recepción de quejas y denuncias, así como un comité que se encargue de recibirlas, y darles adecuada atención e investigación. E incluso que tenga la facultad de sancionar a los responsables del acoso, cuando no procedan otras medidas. Siempre garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas; y adoptando medidas para derivar a las víctimas a recursos donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias que se deriven del acoso.

De otra parte, el protocolo también debe contemplar campañas de prevención para todo el personal, que en primera medida expongan el marco jurídico que contempla este tipo de conductas, las cuales aunque normalizadas, bajo ciertas condiciones pueden configurarse como un delito. En segunda medida se deben realizar campañas de educación para todos los trabajadores, en las que profesionales expertos realicen charlas con enfoque de género que desnormalicen este tipo de conductas, y expongan sus nocivos efectos para quienes las padecen. Este tipo de campañas educativas deben ser realizadas al menos cada dos meses, con una

duración promedio de entre dos a tres horas, empezando por la presentación del protocolo y su forma de funcionamiento, y continuando con las campañas de prevención y sensibilización. Estas campañas ser reforzadas con pancartas y/o pósters en lugares visibles que informen, formen y sensibilicen a toda la organización en materia de acoso en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.

Con el fin de comprobar su funcionamiento y eficacia en la detección y eliminación de las situaciones antes descritas, se debe realizar un control y seguimiento de parte del área de recursos humanos, o incluso de un comité de psicólogos o trabajadores sociales externos con experiencia en género, que puedan establecer estrategias de mejora continua. Dicho control debe realizarse al menos cada dos meses, pues como ya se indicó anteriormente, las concepciones e ideas en torno a los roles que deben ocupar hombres y mujeres se encuentran fuertemente arraigadas, y es por ello que debe ser un proceso lento pero continuado, que vaya impactando la cultura laboral desde sus cimientos.

## 8. Análisis financiero

El análisis financiero contempla dos elementos de análisis: los costos del proyecto, contemplados en la tabla número cuatro:

<b>Tiempo como profesional</b>	1 hora: \$25.000	240 horas	\$6'000.000
<b>Computador</b>			\$1'500.000
<b>Internet</b>	1 mes: \$60.000	6 meses	\$360.000
<b>Servicios públicos: luz</b>	1 mes: \$30.000	6 meses	\$180.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$8'040.000</b>

*Fuente: diseño propio*

Y de otra parte, el costo-beneficio, que analiza cuánto le costaría a una empresa implementar estrategias de mitigación a este tipo de riesgos psicosociales, considerando el costo de su no implementación:

Contratación de un equipo de profesionales, que puedan aplicar la Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, entre ellos: psicólogos, trabajadores sociales, antropólogos	<b>\$10'000.000 por cada 20 empleados</b>	Equipo interdisciplinar que pueda además de aplicar la batería, adoptar una perspectiva de género, que mejore las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras
Capacitación de empleados en la prevención de los riesgos psicosociales	<b>\$1'000.000 por charla, por cada 20 empleados</b>	Equipo de profesionales que ayudan a la prevención desde una perspectiva de género
Actividades de esparcimiento y recreación para los empleados	<b>Inversión mínima de \$200.000 por empleado</b>	Ayuda en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales
Ausentismo y enfermedades laborales	<b>\$200'000.000</b>	La no adopción de estrategias de mitigación, conlleva al ausentismo laboral, así como a la aparición de enfermedades de tipo laboral en los y las trabajadoras

*Fuente: diseño propio*

## 9. Conclusiones

Una de las principales conclusiones a las que se llegó con esta investigación, es que aun hace falta una mayor indagación sobre los riesgos psicosociales en otros sectores diversos al de la salud y la educación, pues esto permitirá establecer que tan pertinente y eficaz ha resultado la Batería de Instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial. Y responder a cuestionamientos tales como: ¿es adecuado el uso de una sola metodología para todos los sectores laborales?, ¿qué críticas y sugerencias se le pueden realizar a esta metodología?.

Sin embargo, el elemento más importante a tener en cuenta es la variable de género para futuras investigaciones. Dado que es innegable que las estructuras sociales permean la forma como afectan los riesgos psicosociales sobre los trabajadores y las trabajadoras. Y más aún cuando se trata de mujeres que ocupan una minoría en el sector de la construcción.

En la búsqueda realizada no se encontró hasta el momento ninguna investigación que adopte una perspectiva de género, como sí se evidenció en documentos encontrados en España. Y los documentos que se encontraron en Colombia, que abordan los riesgos psicosociales en el sector de la construcción, fueron muy pocos. Por tanto se intentó trazar en la tabla número tres de este documento, una matriz que reagiera los principales resultados encontrados con respecto a los factores psicosociales que más afectan a las mujeres.

La tabla número tres expuesta en el apartado de los resultados, puede ayudar a futuro en las investigaciones que se realicen en el sector de la construcción, dado que si uno de los riesgos más frecuente es el de la violencia laboral, las mujeres al emplearse en un sector altamente masculinizado y en el que representan una minoría, deberían gozar de una especial protección. Y más aún porque de acuerdo a los cambios en la legislación colombiana, y al interés por

alcanzar altos estándares de calidad, suele ser más común que las obras de ingeniería civil empleen inspectores e inspectoras en Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo que hace que sea muy difícil para las mujeres, enfrentarse a un gran número de trabajadores, que se niegan a seguir las recomendaciones por ellas realizadas. Y es por ello que resulta tan importante considerar este elemento para preservar las condiciones seguras en estos entornos, pues si los trabajadores se muestran renuentes a seguir las órdenes de una mujer, que ellos consideran “inferior”, los efectos a futuro sobre la accidentalidad y la salud de los trabajadores, puede ser muy perjudicial.

Pero al mismo tiempo deviene en situaciones altamente estresantes para las mujeres trabajadoras, que no deberían tratar de imponerse sobre sus compañeros de trabajo, sino que en una situación ideal deberían encontrar las condiciones necesarias para generar diálogos que hagan de los entornos laborales, entornos seguros para todos los que allí trabajan. Esto permitiría abrir nuevas posibilidades de trabajo para las mujeres, y así dejar de considerar que algunas clases de trabajo son solo para hombres, o solo para mujeres.

## 10. Recomendaciones

Para investigaciones futuras se plantean las siguientes recomendaciones: en primer lugar, es necesario realizar más investigaciones que contemplen los riesgos psicosociales para los trabajadores del sector de la construcción.

En segundo lugar, se debe introducir la variable de género en las futuras investigaciones que se realicen, considerando que la situación de hombres y mujeres no es la misma, y en esa medida los riesgos laborales pueden afectar a los trabajadores y las trabajadoras de manera diferenciada.

En tercer lugar, es imperioso mejorar la situación de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, pues en tanto minoría, merecen una protección reforzada, como una forma de contribuir a disminuir las brechas laborales entre hombres y mujeres.

Como última recomendación, y a su vez una de las más ambiciosas, es la propuesta por una metodología de evaluación de riesgos psicosociales complementaria, que tenga en cuenta las variables socio-demográficas para hacer pequeñas variaciones en los instrumentos que se empleen.



## 11. Referencias bibliográficas y webgrafía

- Angarita Paez, L. F., & Rios, S. Y. (2016). *Impacto de las actividades cotidianas y del hogar en la salud en el trabajo*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Arango, J. D., & Duran Sua, E. (2018). *Acoso laboral en ámbito de construcción*. Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia, Bogotá.
- Barrera Díaz, L. F., Casas Marroquín, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Recuperado el 1 de junio de 2020, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20DE%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20.pdf>
- Bolívar, J. F., & Ruiz Zarate, V. (2016). *Prácticas de eco conducción como medida de control a los estresores por factores y riesgos psicosociales en conductores de transporte de servicio público*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Blázquez Agudo, E. M. (2017). *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*. Instituto Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid.
- Caballero Lozada, M. F., Gallo García, G. A., Posso, M. I., & Montoya, J. C. (2017). Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio

de caso con la Empresa Cosmética. *Documentos de Trabajo ECACEN*(1).

doi:<https://doi.org/10.22490/ECACEN.1909>

Cadena Muñoz, A. P. (2016). *Estrategias de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosociales en la empresa Sitel de Colombia S.A.* Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.

Camacho Ramírez, A., & Rocío Mayorga, D. (julio-diciembre de 2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, XX(40), 159-172. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Camargo Barbosa, J.A., Moreno Astroz, N. M., Palacios Gelves, I. D., Rodríguez Jiménez, C. A., Torres Castillo, A. P., Triana Avila, M. A. (2016). *Percepción sobre los factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar de las madres cabeza de hogar de la dirección general en aseguradora solidaria de Colombia.* Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia, Especialización en gestión humana de las organizaciones, Bogotá.

Camargo Díaz, Z. R., & Yolanda del Socorro, E. G. (2015). *Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia.* Trabajo de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Especialización en seguridad, higiene y salud en el trabajo, Bogotá.

Castellanos Jaime, I., Franco Rosero, M. X., & Gutierrez Palmariny, P. V. (2018). *Riesgos psicosociales, género y sector socioeconómico en 15 empresas de Cundinamarca.* Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás, División de Ciencias de la Salud, Bogotá.

Ceballos Vasquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (julio-diciembre de 2014).

Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.

Código Sustantivo del Trabajo. (2018). *Código* (42ª edición ed.). Legis.

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Sistema de Riesgos Laborales. *Ley 1562 de 2012*.

DO: 48.488.

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Ley 1010 de 2006*.

DO:46.160.

Cuartas Mazo, N., & Ramirez Romero, W. (2017). *Efecto de algunas variables socio demográficas sobre el nivel de estrés en personal con cargo operativo y administrativo de cada de Compensación Familiar de Barrancabermeja (CAFABA)*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía.

(2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Lienzo

Gráfico. Recuperado el 1 de Junio de 2020, de

[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgospsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf)

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

doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>

- Diaz Vasquez, J. A., & Jimenez Marin, J. A. (2016). *Síndrome de Burnout, un riesgo psicosocial en los conductores del sistema integrado de transporte público de la ciudad de Bogotá*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Enciso Saldarriaga, A., Lopez Sierra, M., & Dominguez Ramirez, M. (2015). *Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. Universidad CES, División de Posgrados en Salud Pública, Medellín.
- Eraso Cháves, J. M. (2014). *La gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo: Revisión Bibliográfica*. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería. Bogotá: Posgrados Interdisciplinarios en Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Fuentes Sepulveda, L. P. (2016). *Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para riesgo psicosocial estrés en Farmacoup Ltda. 2015-2016*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Gómez Rúa, N. E., & Turizo Peláez, F. (julio-diciembre de 2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84-94.
- González Anaya, L. S., & Polo García, C. (2013). *Riesgos psicosociales en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Trabajo de grado especialización, Universidad Sergio Arboleda, Bogotá. Recuperado el 01 de junio de 2020, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicos>

ociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gonzalez Gomez, M. F. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del trabajo*(57), 89-114.

Gonzalez Yaima, A. C., & Lopez Jimenez, K. D. (2016). *Factores psicosociales de los trabajadores del hospital de Engativá en el área de vigilancia epidemiológica*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, Bogotá.

González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Pilquen*, 21(4), 10-21.

Hernández Estupiñan, D. (2016). *El burnout en trabajadores de obras civiles en una empresa constructora de Bucarmanga*. Trabajo de grado, Universidad ECCI, Especialización en gerencia de la salud y seguridad en el trabajo, Bogotá.

Iguartua Miro, M. T. (2009). Prevención de riesgos laborales en clave de género en Andalucía. *Temas Laborales*, 3(100), 1313-1352.

López Cortés, O. A. (julio-diciembre de 2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de saberes*(43), 55-72.  
doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.43.162>

Martinez Escobar, A. (2015). *Riesgos psicosociales de la mujer en el ámbito laboral*. Trabajo de grado, Universidad de Almería, Diplomado en Relaciones laborales, Almería.

- Martínez Guirao, J. E. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. *Universitas* (23), 65-86. Recuperado el 22 de octubre de 2020:  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi87cuin\\_vsAhXxkOAKHWwMCBsQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5968480.pdf&usg=AOvVaw2X4SrecH\\_8PwIxETzQ0Tls](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi87cuin_vsAhXxkOAKHWwMCBsQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5968480.pdf&usg=AOvVaw2X4SrecH_8PwIxETzQ0Tls)
- Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, T., Sanchez Tovar, L., del Pino Espejo, M. J., & Voltes Dorta, D. (enero-junio de 2013). Acoso laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30.
- Ministerio de la Protección Social. (23 de julio de 2008). Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Resolución 2646 de 2008*. DO: 47.059.
- Ministerio del Trabajo. (22 de julio de 2019). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Resolución 2404 de 2019*.
- Ministerio del Trabajo. (5 de agosto de 2014). Tabla de enfermedades laborales. *Decreto 1477 de 2014*.
- Montilla Vinasco, C. A., & Kaiser Cornwall, A. M. (2016). *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización en salud*. Departamento de Ciencias Sociales. Cali: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 01 de junio de 2020, de [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno\\_programa\\_intervencion\\_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno_programa_intervencion_riesgos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(Sup. 1), 4-19.  
doi:<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL- CONICET. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Neira Erazo, C. P., Rativa Pastrana, S., & Sanchez Solano, L. (2017). *Factores de riesgo intralaborales en empleados de la entidad sin ánimo de lucro Propais*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- OSALAN. (2010). *La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Cataluña: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Peralta Cabrera, M. P. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de atención al usuario en las Ceibas Empresas Públicas de Neiva E.S.P.* Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Quintero Perez, O. L. (2016). *Guía válida para el reconocimiento de los riesgos laborales asociados al servicio doméstico, de lavado y limpieza de pisos, baños, escaleras, lavado de ropas y cocción de alimentos*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.

- Romeral Hernández, J. (septiembre-diciembre de 2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*(135), 1325-1339
- Romero, C. C., Corrales Romeo, H., Cortes Arcas, M. V., & Gelpi Mendez, J. A. (2009). Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la Comunidad Autónoma de Madrid. Resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur. *eduPsykhé*, 7(2), 185-200.
- Sandoval Riscanevo, D. C., Galarza Sora, J. P., & Ramirez Panqueva, J. (2015). *Análisis de riesgos psicosociales en funcionarios que intervienen en el proceso para la atención y reparación integral a víctimas*. Trabajo de grado, ECCI, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Scarone Adarga, M. (2014). Violencia laboral intramuros. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y Sociedad*(4), 129-154.
- Trochez Ordoñez, M. (2019). *Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria-Valle en el año 2019*. Trabajo de grado, Universidad Santiago de Cali, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá.
- Vallellano Pérez, M. D. (2018). *Guía. Género y riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Velasco Villamizar, P. A. (2012). *Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Bogotá, Colombia: Colpatria ARL. Recuperado el 1 de junio de 2020, de



<https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>