

Las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo: Un problema moral*

Psychosocial, violence and health conditions at work: a moral problem

Floro Hermes Gómez Pineda**
Liliana Parra Osorio***

Resumen

Las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo son un problema moral. Esta conclusión resulta de una reflexión ética a la luz del pensamiento crítico, con apego a los siete estándares intelectuales universales, la cual, está inscrita dentro de un cuadro o marco de racionalidad ética comprensible, razonado y argumentado que pretende estar libre de vicios de razonamiento, el cual comprende el concepto de daño moral (*dommage moral*) y reconoce el hecho cierto probado de que «todo trabajo es peligroso».

Para ello, examina investigaciones académicas que demuestran perjuicios atribuibles al trabajo que atañen a la vida, la salud, la integridad física, el honor, la imagen, la intimidad y los sentimientos personales, teniendo claro el «deber hacer» de que los tra-

Open Access



Fecha de recepción: 6 de febrero de 2023. Fecha de aceptación: 16 de marzo de 2023.

* Este artículo es producto en parte del proyecto de investigación colaborativo código 1407 denominado "Concepciones culturales de los efectos de la pandemia de la covid-19 en docentes universitarios" el producto mediante colaboración entre grupos de investigación del Centro de Investigaciones Sociojurídicas de la Facultad de Derecho Bogotá y la Facultad de Ciencias de la Salud de Cali de la Universidad Libre.

** Ph. D. en Estudios Políticos. Profesor de la Universidad Libre e integrante del Grupo de Investigación Estudios en Bioética, Ecología Humana y Ecología Política. Con(S)ciencia. ORCID: 0000-0002-5465-8823. Correo electrónico: floro.gomez@unilibre.edu.co

*** Ph. D. en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Docente Investigadora del Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho, Universidad Libre- Seccional Bogotá, Colombia. Grupo de Investigación Estudios interdisciplinarios DESC y el Mundo del Trabajo. ORCID: 0000-0002-4128-4068. Correo electrónico: liliana.parra@unilibre.edu.co

Reception date: february 6, 2023. Acceptance date: March 16, 2023.

* This article is a product in part of the collaborative research project code 1407 called "Cultural conceptions of the effects of the covid-19 pandemic on university teachers" the product through collaboration between research groups of the Sociolegal Research Center of the Faculty of Bogotá Law and the Cali Faculty of Health Sciences of the Universidad Libre.

** Ph. D. in Political Studies. Professor at the Universidad Libre and member of the Research Group Studies in Bioethics, Human Ecology and Political Ecology. Con(S)cience. ORCID: 0000-0002-5465-8823. Email: floro.gomez@unilibre.edu.co

*** Ph. D. in Occupational Health Sciences. Research Professor at the Research Center of the Faculty of Law, Universidad Libre-Seccional Bogotá, Colombia. Research Group Interdisciplinary Studies DESC and the World of Work. ORCID: 0000-0002-4128-4068. Email: liliana.parra@unilibre.edu.co

bajadores, sin excepción alguna, tienen derecho al máximo nivel de protección frente a cualquier riesgo y de que los empresarios, dentro de las nuevas responsabilidades producto del progreso actual, tienen el «deber hacer» de garantizar el máximo de seguridad frente a los riesgos, sin importar su origen.

Palabras clave: Salud y trabajo, Ética, Daño moral, Factores psicosociales, Riesgos psicosociales, Violencia en el trabajo.

Abstract

Psychosocial, violence and health conditions at work are a moral problem. This conclusion results from an ethical reflection in the light of critical thinking, with adherence to the seven universal intellectual standards, which is inscribed within a frame or framework of understandable, reasoned and argued ethical rationality that aims to be free of reasoning vices, which includes the concept of moral damage (moral damage) and recognizes the proven fact that "all work is dangerous." To this end, it examines academic research that demonstrates harm attributable to work that affects life, health, physical integrity, honor, image, privacy and personal feelings, being clear about the "duty" that workers, Without exception, they have the right to the highest level of protection against any risk and that business owners, within the new responsibilities resulting from current progress, have the "duty to do" of guaranteeing maximum security against risks, regardless its origin.

Key words: Health and work, Ethics, Moral damage, Psychosocial factors, Psychosocial risks, Violence at work.

INTRODUCCIÓN

Este artículo da cuenta de una reflexión ética que analiza y evalúa la consistencia de los razonamientos científicamente aceptados como verdaderos en torno a las condiciones (factores y riesgos) psicosociales, de violencia y salud en el trabajo; es decir, corresponde a una mirada desde una perspectiva del pensamiento crítico para alcanzar una postura comprensible, razonada y argumentada que pretende estar libre de vicios de razonamiento.

Esta perspectiva necesita un apego a los siete estándares intelectuales universales (claridad, exactitud, precisión, pertinencia, profundidad, amplitud y lógica) para: a) poder evaluar la calidad del razonamiento sobre las condiciones psicosociales en un entorno laboral, b) profundizar en prácticas de violencia en el trabajo, y c) discutir los saberes sobre la salud de los trabajadores.

Con el propósito de llevar a cabo esta evaluación de calidad, de profundizar en dichas prácticas y de discutir tales saberes, se requiere: uno, saber que el hombre «Está [en la] obligación permanente de realizar actos morales ejemplares» (Gómez, 2020, p. 22) y, dos, partir de «entender la ética como una disciplina filosófica que esclarece, reflexiona y fundamenta esa experiencia humana qué es la moral» (Gómez, 2016, p. 54), la cual, como sabemos, es un revestimiento cultural instintivo evolutivo desiderativo producto de las vivencias de socialización que promueven reglas de acción aunadas a la capacidad autonómica innata de diferenciar lo bueno de lo malo, lo justo de lo injusto, lo permisible de lo no permisible, lo reprochable de lo irreprochable de acuerdo con las creencias religiosas, el sentimiento profundo del derecho o el deber y los contenidos transmitidos por la educación, el arte y la cultura.

MATERIALES Y MÉTODOS

Corresponde a una mirada desde una perspectiva del pensamiento crítico para alcanzar una postura comprensible, razonada y argumentada que pretende estar libre de vicios de razonamiento con sujeción a los siete estándares universales intelectuales. En un primer paso, se examinan las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo y sus efectos sobre los bienes morales importantes para el ser humano (personas perjudicadas).

Enseguida, como segundo paso, se examina la materialización de los riesgos en algunos de estos bienes a saber: la integridad física, el honor, la imagen, la salud, los sentimientos personales y la vida. Finalmente, hechas las consideraciones correspondientes en torno al problema moral, se lo examina dentro de un marco de racionalidad ética.

RESULTADOS

Condiciones psicosociales, violencia, salud y daño moral

Las condiciones psicosociales, de violencia y salud mental en el trabajo se pueden asociar con a «la presencia de distrés», «daños a la salud» (Acosta Fernández et al., 2017, p. 346) «y calidad de vida de los trabajadores» (Luceño, 2004, p. 103); es decir, al «estrés disfuncional, caracterizado por una sobrecarga de alerta [ante una desmesurada presión] laboral» (Pizano, 2009, p. 508) que «se manifiesta con síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal» (Cobo, 2019, p. 40) , a «la asociación entre el estrés y [...] diversas enfermedades [tales como] la ansiedad y depresión [...] ciertos tipos de cáncer, enfermedades cardiovasculares, obesidad e incluso reforzadores de la misma depresión» (Herrera Covarrubias, 2017, p. 14) y, finalmente, «al nivel de motivación y a la capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, a la creatividad y a la voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización» (Bairero, 2017, p. 972).

Por sus efectos dañinos sobre la salud, la pérdida de calidad de vida, la sobrecarga de alerta, las enfermedades asociadas y la afectación de la motivación y la capacidad de afectación, es pertinente enmarcar las condiciones psicosociales de trabajo, violencia y salud mental dentro de la racionalidad del concepto de daño moral (*dommage moral*), que es, por muchos, considerado una discusión bizantina, no obstante sus efectos dañinos para las personas perjudicadas, el detrimento de bienes importantes para todo ser humano como la integridad física, el honor, la salud, los sentimientos personales y la vida, bienes que son protegidos, en mayor o menor grado, dentro de los ordenamientos jurídicos de las liberal-democracias de Occidente y de nuestra América Latina, tal como es el caso de Colombia en donde «existe una amplia variedad de normas que imponen a los empleadores obligaciones ineludibles en materia de riesgos en el trabajo» (Parra, 2023, p. 68).

Personas perjudicadas

Acosta Fernández et al. (2013) al observar condiciones psicosociales de trabajo y violencia laboral pudieron evidenciar con que, la «dinámica cotidiana del proceso de trabajo» puede implicar «el detrimento de las relaciones entre compañeros y, en algunos casos, la percepción de deterioro del estado de la salud» cuando se produce «sobrecarga de trabajo y trabajo bajo presión» (pág. 184); es decir que, los trabajadores, además de la posibilidad de percibir daño en su estado de salud, pueden (por la sola dinámica cotidiana del proceso de trabajo) experimentar disminución en la calidad de las relaciones con sus compañeros y, en casos, mengua de su salud, por el sólo hecho una sobrecarga laboral y un trabajo bajo presión, lo cual, ratifica el hallazgo de Franco Chávez et al. (2012) en el sentido de que «todo trabajo es peligroso» (pág. 2). O, lo que es lo mismo, que todo trabajo corresponde a «la idea moderna ilustrada occidental de "riesgo permitido"» (Gómez, 2014, p. 7).

Bienes afectados

Al examinar los bienes de las personas perjudicadas que se ven afectados como consecuencia de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo, con claridad, exactitud, precisión, pertinencia, profundidad, amplitud y lógica, se puede —dentro de un marco de racionalidad ética— señalar perjuicios que atañen a bienes como la vida, la salud, la integridad física, el honor, la imagen, la intimidad y los sentimientos personales.

Vida. Para Camacho & Mayorga (2017) «los factores organizacionales y [...] laborales [...] impactan [la] vida laboral, social y familiar [de los trabajadores]» (pág. 162); en especial, afectando más a las mujeres trabajadoras —como lo señala Neffa (2015)— debido a que ellas no pueden «articular de manera armoniosa la vida profesional con la vida doméstica [puesto que] han asumido la mayor parte del cuidado de la salud,

la educación, la recreación y la alimentación de los niños» (págs. 404-405). En consecuencia, la amplitud de los efectos dañinos de los factores organizacionales y laborales perjudican en mayor grado la existencia de las mujeres que la de los varones, provocando una discriminación negativa.

Salud. Al respecto, Londoño (2015) en una investigación sobre salud percibida, el Burnout y compromiso del personal encontró que estos no sólo «llegan a afectar únicamente la calidad de vida y la salud de las personas, sino que también tienen repercusiones a nivel organizacional en la medida que influyen en la productividad, el ausentismo, la rotación y la intención de abandono» (pág. 6); en otras palabras, que los factores psicosociales no sólo tienen repercusiones en la calidad de vida y la salud de las personas, sino que amplían su efecto hasta el nivel organizacional, efecto este último verificable por sus manifestaciones empíricas: las repercusiones en la productividad, el ausentismo, la rotación y la intención de abandono.

Algo parecido ocurre con la violencia en el trabajo, según Neffa (2015), esta se ha relacionado con aspectos individuales como el «abuso de drogas y alcohol, [el] sentimiento de inseguridad en el empleo [...] un trato discriminatorio, desigual y vejatorio [...] el síndrome agudo de estrés y el trastorno de estrés postraumático», también con aspectos que trascienden al individuo como «la percepción de que los factores organizativos y de gestión son injustos [...] un estilo de mando autoritario o arbitrario [...] mayor ausentismo por enfermedad, incremento de quejas y reclamos, o bien pedidos de cambio de puestos» (pág. 336)

Sin embargo, en cuanto problema de orden moral, es necesario tener claro que estas circunstancias no corresponden a una situación reciente: Kalimo (1988) observó que «Desde [principios del siglo XX] múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo [los cuales,] pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación» (pág. 3).

Integridad física. Moreno (2011) señala que la integridad física puede ser afectada por «los factores psicosociales de riesgo» (pág. 7) y dañada gravemente por los «riesgos psicosociales laborales» (pág. 8) como consecuencia de «condiciones de trabajo malas, deficientes o adversas» (Sierra, 2021, p. 14) derivadas del ambiente físico de trabajo; el contenido de la tarea o relativos a la organización. Y, ¿cuáles son aquellas afectaciones físicas y estos daños, también físicos?

De acuerdo con De Luis Aboitiz (2017), las afectaciones y daños físicos comprenden lo «cardiovascular o digestivo» (pág. 14-15), por una parte. Por otra, «La respuesta de estrés, aguda o crónica, puede llevar a ocasionar problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, incidencias en el desarrollo de problemas neoplásicos

y una larga serie de trastornos psicosomáticos de amplio espectro como trastornos gastrointestinales como el síndrome del intestino irritable» (Moreno, 2010, p. 58).

Honor. Actualmente, puede suponer «unos riesgos» las condiciones de trabajo, cuando se trata de trabajadores independientes y de quienes se dedican al trabajo abierto, «la creciente utilización de sistemas de cronometraje del tiempo laboral basados en el honor» (Ahlers, 2016, p. 104) —un estresor laboral relativo al contenido de la tarea—, por una parte.

Por la otra, se puede afirmar con exactitud que, el honor, en cuanto derecho, se ve clara y directamente afectado «por las conductas de acoso moral en el trabajo» (Vicentine, 2010, p. 85), las cuales suponen de forma clara e inequívoca «la lesión de su integridad moral, particularmente cuando aquel es objeto de una estrategia, reiterada y prolongada, de violencia verbal» (Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2011, pág. 80), la cual, sin lugar a dudas atenta contra la obligación permanente de realizar actos morales ejemplares.

Imagen. Aunque la «imagen personal» es uno de los «principales riesgos psicosociales [desde la perspectiva de género] en el sector comercio» (Carretero, 2017, p. 9); en la «identificación del mobbing (acoso psicológico laboral)» el Instituto Aguascalentense de las Mujeres (2011) señala de manera precisa que «los estudios desde la perspectiva psicológica» muestran de manera clara que quienes practican el arte perverso del acoso, tienen como uno de los propósitos más frecuentes, «menoscabar [la] imagen pública o profesional» (pág. 28) del acosado, lo cual, es una conducta reprochable de acuerdo con el sentimiento profundo del derecho.

Con respecto a la «imagen personal» relacionada con la atención directa al público desde la perspectiva de género, son muchos los efectos negativos sobre la salud, «como en el caso de los tacones, pero también otros riesgos menos inmediatos, pero igual o más perjudiciales (anorexia, bulimia, ...), además de las consecuencias psicosociales que hemos venido analizando (estrés, insomnio...) derivados de las presiones» (Carretero, 2017, p. 21).

En el caso del acoso, entre los muchos efectos negativos sobre la salud física y psicológica, «La víctima acosada, empieza a no dormir, a estar exhausta físicamente, desarrolla una extrema irritabilidad que proyecta normalmente contra su familia y que a veces, incluso puede desembocar en malos tratos. [...] entra en un estado de depresión, baja autoestima, problemas alimenticios, empieza a cometer errores en su trabajo [...]» (Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2011, pág. 28).

Intimidad. Al examinar dentro de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo más citadas se observa de forma clara y precisa que atentan contra la «intimidad [del trabajador, además de lesionar] la integridad física, personal [y su] dig-

nidad» (Moreno, 2010, p. 20). Es así como, al observar el fenómeno del acoso laboral, salta a la vista que «Una de [sus] modalidades [afecta] la intimidad personal y familiar de la víctima» (Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2011, pág. 88), uno de los mayores bienes jurídicos protegidos por las liberal-democracias de Occidente y de nuestra América Latina.

Sentimientos personales. Moreno & Báez (2010) señalan con respecto al burnout o desgaste profesional que, «[la aparición del sentimiento de sentirse decepcionado cuando no engañado por el marco laboral] ocurre cuando se pierde el significado del trabajo, y buena parte de las expectativas legítimas profesionales están frustradas» (pág. 78). Rosa de Luis Aboitiz (2017) encontró en sus investigaciones que «la monotonía es un sentimiento negativo asimilado al aburrimiento, que es consecuencia de la falta de variedad en el trabajo y que además puede prevenirse» (pág. 34).

En cuanto a efectos físicos sobre la salud, el desgaste profesional está asociado de formas clara a «la pérdida de apetito, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, problemas musculo esqueléticos y empeoramiento de la calidad de vida (Moreno, 2010, p. 73); mientras que la monotonía, «da lugar a dificultades mentales apreciables, como perturbaciones mensurables de la atención, la percepción y las funciones cognoscitivas y motoras que pueden reducir considerablemente la eficacia de la ejecución del trabajo e incluso llegar a producir un accidente laboral» (De Luis, 2017, p. 34-35).

CONSIDERACIONES EN TORNO AL PROBLEMA MORAL

Es necesario tener claridad dentro de un cuadro o marco de racionalidad ética que, sin excepción alguna, «[con independencia de su origen], todos los trabajadores tienen derecho al máximo nivel de protección frente a todos los riesgos laborales [derecho que supone un correlativo deber de seguridad para el empresario que deberá garantizar el máximo nivel de seguridad de sus trabajadores frente a cualquier riesgo laboral, sea cual sea su origen]» (Pedrosa, 2006, p. 99).

¿Qué se desprende de tener claro que, con independencia de su origen, todos los trabajadores tengan derecho al máximo nivel de protección frente a los riesgos derivados de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo?

Primero, dentro de un marco de racionalidad libre de vicios debemos tener la creencia de que los trabajadores, sin excepción alguna, tengan derecho al máximo nivel de protección frente a los riesgos derivados de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo y, en consecuencia, transformar la creencia en el deseo de que, uno, se eviten al máximo aquellos efectos dañinos que perjudiquen las personas y, dos, que no haya detrimento en su integridad física, su honor, su salud, sus sentimientos personales y su vida.

Ahora bien, este deseo que nos lleva a actuar, concebido a partir de aquella creencia, nace de una idea: la convicción subjetiva de que es malo (o al menos incorrecto) la existencia de un daño que perjudique al trabajador, o de un rasgo malo o incorrecto que lo menoscabe en su integridad física, o lo afecte en su honor, o lo perjudique en su salud, o lo lacere en sus sentimientos o, al final, lo estropee en su vida misma.

Segundo, no basta la «objetividad de nuestro juicio moral» (la creencia y el deseo sobreviviente, antes expresados), se requiere que nuestro juicio moral adquiera un «carácter práctico», nos conduzca a un «deber hacer»; es decir, que nuestra creencia, que ha de ser congruente con nuestro deseo, se exprese a través de una acción pertinente (racional); a saber: como mínimo, con el deseo o inclinación de abstenernos de producir un daño que perjudique al trabajador porque estaríamos motivados sinceramente a no menoscabarle su integridad física, o afectarle su honor, o perjudicarle en su salud, o lacerarle en sus sentimientos ni, estropearle su vida.

Sin embargo, aquí no queda todo resuelto. Es necesario plantear una segunda pregunta, ¿qué quiere decir que todo empresario tiene el «deber hacer» correlativo de garantizar el máximo nivel de seguridad a sus trabajadores frente a los riesgos laborales derivados de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo?

Aquí la situación se hace más compleja aún. Primero, porque es una cuestión metaética que indaga desde lo semántico (¿qué significa «debe hacer» en cuanto «garantizar el máximo nivel de seguridad a sus trabajadores frente a los riesgos laborales» por parte del empresario? ¿Se trata de una afirmación que pueda calificarse como verdadera o falsa?), desde lo epistémico (¿cómo podemos saber que el empresario debe garantizar la seguridad de sus trabajadores derivados de las condiciones psicosociales?), desde lo ontológico contenido en sus respuestas (si la seguridad es un deber frente a los riesgos derivados de las condiciones psicosociales, lo es porque hay algo en la inexistencia de riesgos psicosociales que la hace moralmente exigible la seguridad de los trabajadores; entonces, ¿qué clase de hecho es ese «algo»? ¿Es un hecho como el hecho de que el agua moja?) y desde la objetividad y el carácter práctico del juicio moral (al creer que los riesgos laborales derivados de las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo son malos, ¿señala alguna relación entre nuestro deseo de actuar y nuestra actuación?).

Segundo, porque cuando decimos «debe garantizar el máximo nivel de seguridad frente a los riesgos derivados de condiciones psicosociales, de violencia y salud dentro de todo trabajo» no estamos expresando una cualidad de verdad o falsedad sino nuestra desaprobación, disgusto o rechazo frente a esos riesgos; estamos formulando un imperativo, con pretensión de universalidad, ordenando la abstención frente a ellos, situaciones todas estas que pueden ser descritas desde las ciencias de la salud en el trabajo, la medicina laboral y la psicología ocupacional en sus actuales estados de

desarrollo, trascendiendo —de esta forma— la conexión congruente existente entre la creencia, el deseo y la acción en nuestro juicio moral.

EL PROBLEMA MORAL

El examen de las condiciones (factores y riesgos) psicosociales, la violencia y la salud en el trabajo desde la óptica del daño moral contemplado (dentro de un cuadro o marco de racionalidad ética) a partir de resultados de investigaciones académicas permite dar cuenta de la calidad del razonamiento e inferir que existe una colisión con el deber moral de «velar por la integridad y salud de los trabajadores» (Sierra, 2021, p. 14); pero, aquella calidad del razonamiento y esta inferencia que permite observar una colisión, ¿es un problema moral?

Al respecto debemos analizar: nuestra convicción subjetiva de que es malo (o al menos incorrecto) que las condiciones psicosociales, la violencia y la salud en el trabajo produzcan efectos dañinos en los trabajadores que, además, los afecten en su integridad física, el honor, la salud, los sentimientos personales y su vida; sin embargo, al confrontar nuestra convicción con el resultado de investigaciones científicas que nos enseñan el «hecho cierto probado de que “todo trabajo es peligroso”» (Gómez, 2014, p. 9), el carácter práctico de nuestro juicio moral nos sitúa ante el problema moral de la relación conflictiva entre salud y trabajo, entre lo que se «deber hacer» y lo que se «puede hacer», a saber: si bien es cierto que los referidos efectos dañinos en los trabajadores son malos (o al menos incorrectos), no es cierto que sean no permisibles, pues, ello nos avocaría a la prohibición del trabajo.

Luego, si los efectos dañinos son malos y no es cierto que sean no permisibles, entonces, ¿son permisibles? No, no son permisibles per se. Nuestro juicio moral de carácter práctico nos induce a un «puede hacer»; es decir, a mitigarlos a través de la adecuada «gestión de los factores psicosociales», porque como lo señalan Niño y Parra (2019) «son [...] protectores» en el caso de lograr que sean «percibidos como positivos dentro de la dinámica organizacional» mediante estrategias de «relaciones interpersonales sostenidas con los compañeros, superiores y los estilos de liderazgo adecuados» (pág. 109) con base «en un análisis moral utilitarista el cual se fundamenta en la teoría económica de costo y beneficio, que nos pone ante la responsabilidad de administrar los riesgos» (Gómez, 2014, p. 8).

CONCLUSIÓN

Entonces, con base en el conocimiento práctico que nos enseña que «todo trabajo es peligroso», dentro de un marco de racionalidad ética es posible concluir que creencia de que todos trabajadores tengan derecho al máximo nivel de protección frente a todo riesgo e iluminados por la convicción de que es malo (o al menos incorrecto) cualquier

daño que los perjudique, es claro que —desde el «debe hacer»— las condiciones psicosociales, de violencia y salud en el trabajo son un problema de moral de orden moral. Igualmente, es posible concluir igual problema desde el «poder hacer» del empresario, quien tiene el deber correlativo de garantizar el máximo nivel de seguridad para todos sus trabajadores frente a cualquier riesgo laboral, sea cual sea su origen.

REFERENCIAS

1. Acosta-Fernández, Martín, Torres L, Teresa M, Díaz E, Dina G, Aguilera V, María de los Ángeles & Pozos R, Blanca E (2013). Seguro Popular, condiciones psicosociales de trabajo y violencia en empleados de una institución de salud en México: un análisis desde el modelo de los determinantes sociales de la salud. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública [Internet]*. 31: 181-189. Retrieved: March 24, 2023, from: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/13522/0>
2. Acosta-Fernández, Martín, Parra-Osorio, Liliana, Restrepo-García, Javier Ignacio, Pozos-Radillo, Blanca Elizabeth, Aguilera-Velasco, María de los Ángeles & Torres-López, Teresa Margarita. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Revista Salud Uninorte*, 33(3), 344-354. Retrieved January 27, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522017000300344&lng=en&tlng=es.
3. Ahlers, Elke (2016). El trabajo flexible y a distancia en el contexto de la digitalización y de la salud en el trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. 8(1-2): 95-112. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
4. Bairero AME (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Mul Med*. 21(6): 971-982. Recuperado 27 de enero, 2023. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77698#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20una%20afecci%C3%B3n,vida%20mas%20placentera%20y%20saludable>.
5. Camacho Ramírez, Adriana & Rocío Mayorga, Daniela (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*. 20 (40): 159-172. Recuperado 29 de mayo, 2023. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
6. Carretero García, María José, Fernández Aller, Marta, González Rodríguez, Irene (2017). Guía práctica. Salud laboral con perspectiva de género: La prevención de riesgos psicosociales en el sector comercio. Gijón: Instituto Asturiano de la Mujer/ Fundación Mujeres Asturias.
7. Cobo Molina, N., Álvarez Mena, J., Parra Osorio, L., Gómez Salazar, L., & Acosta Fernández, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos De Saberes*, (50), 39-60. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>
8. De Luis Aboitiz, Rosa (2017). La prevención de los riesgos psicosociales. El procedimiento de gestión del riesgo de violencia en el trabajo (Tesis de doctorado). Universidad Pública de Navarra.
9. Franco C, Sergio A, Serrano, Lourdes P, Vázquez G, Juan M, García P, Luis J. Ries-

go de trabajo ocurridos con personal de un hospital en el estado de Jalisco, 2009. E-Gnosis [on-line]. 2012; 10(enero-diciembre): 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/730/73026905004.pdf>

10. Gómez Pineda, Floro Hermes (2014). Reflexión Ética: La Relación Conflictiva Entre Salud y Trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 4(4): 5-11. <file:///C:/Users/floro.gomez/Downloads/portalderevistas,+123-291-1-CE.pdf>

11. Gómez Pineda, Floro Hermes (2016). La crisis de la salud en Colombia: un problema moral. Revista Colombiana Salud Libre, 11(1): 48-56. <https://doi.org/10.18041/1900-7841/rcslibre.2016v11n1.1622>

12. Gómez Pineda, Floro Hermes (2020). Moral, ética de las organizaciones y acoso. El acoso laboral entre lo teórico y lo práctico: una mirada multidisciplinaria. Bogotá: Universidad Libre. https://www.researchgate.net/profile/Samuel-Vivas-Manrique/publication/347440916_El-acoso-laboral-Entre-lo-teorico-y-lo-legal-Una-mirada-multidisciplinaria/links/6000a4b2299bf140889465fe/El-acoso-laboral-Entre-lo-teorico-y-lo-legal-Una-mirada-multidisciplinaria.pdf#page=19

13. Herrera-Covarrubias Deissy, Coria-Avila Genaro A, Muñoz-Zavaleta David A, Graillet-Mora Olivier, Aranda-Abreu Gonzalo E, Rojas-Durán Fausto, Hernández María Elena, Ismail Nafissa (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. Eneurobiología, 8(17): 220617. Recuperado 27 de enero, 2023. <https://www.>

[uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)

14. Instituto Aguascalentense de las Mujeres (2011). Investigaciones sobre «las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina. Aguascalientes: IAM. Recuperado 10 de junio, 2024. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf

15. Kalimo, Raija (1988). Capítulo 1. Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. Kalimo, Raija, El-Bataw, Mostafa A & Cooper, Cary L (comps.). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS. Recuperado 11 de septiembre de 2023: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf

16. Londoño Londoño, María Eugenia (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal. ORP journal, Vol. 4 (Octubre): 2-12.

17. Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. M. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. Edupsykhé. Revista De Psicología y Educación, 3(1), 95-108. Recuperado 27 de enero, 2023. <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v3i1.3753>

18. Moreno Jiménez, Bernardo & Báez León, Carmen (2010). Factores y riesgos

psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo/Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado 8 de abril de 2024. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

19. Moreno Jiménez, Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab [Internet]*. 57 (Suplemento 1): 4-19. <https://scielo.icsii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

20. Neffa, Julio César (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: CEIL-CONICET/ Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Nordeste/ Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata/ Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno/CITRA CONICET-UMET

21. Niño Abella, Lina Isabel & Parra Osorio, Liliana. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. *Perspectiva psicosocial intralaboral*. *Verba Iuris*, 99-111. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661>

22. Parra Osorio, Liliana, Leal Viatela, Angélica, López, Óscar Andrés, Mosquera Navarro, Rodolfo, Torres López, Teresa

Margarita, & Delgado-García, Diemen. (2023). Medios probatorios de culpa patronal por enfermedades laborales en Colombia. *Una mirada desde Seguridad y Salud en el Trabajo*. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 18(1). <https://doi.org/10.15332/19090528.9196>

23. Pedrosa Alquezar, Sonia (2006). «Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica» en: Manuel Correa Carrasco, coord. *Acoso moral en el trabajo*. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. Pamplona: Aranzadi.

24. Pizano, Virginia, Hernández-Pozo, María del Rocío, & Cerezo, Sandra. (2009). Reactividad fisiológica, estrés, afrontamiento y desempeño en un examen de secundaria. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(3), 507-517 http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902009000300010&lng=pt&tlng=es.

25. Sierra Hernaiz, Elisa (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO: Revista de Derecho*. 35 (enero-junio 2021): 7-26. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471>

26. Vicentine Xavier, Alexandre (2010). La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo. Tesis doctoral. León: Universidad de León. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>