

Ergonomía psicosocial: Perspectiva de género y equidad

Carlos Andres Molano Martinez

Director Maestría en Gerencia del Talento Humano

Objetivos de la ponencia

Comprender la ergonomía psicosocial en el contexto laboral

Analizar las desigualdades de género en el trabajo

Reflexionar sobre prácticas de equidad organizacional

Proponer estrategias inclusivas y sostenibles

¿Qué es ergonomía psicosocial?

Factores sociales, organizacionales y
emocionales del trabajo

Impacto en la salud mental y el
rendimiento

Incluye carga mental, liderazgo y
relaciones

(Moreno-Jiménez & Villalobos, 2019; OIT, 2020)

Factores de riesgo psicosocial

Demandas emocionales y cognitivas
excesivas generan estrés

Liderazgo autoritario incrementa riesgo de
burnout

Violencia y acoso afectan de forma
diferenciada según género

(Karasek & Theorell, 1990; Gil-Monte, 2012; OIT, 2019)

Factores protectores

Liderazgo transformacional y participativo

Flexibilidad laboral y conciliación vida–
trabajo

Participación y comunicación abierta

(Bass & Riggio, 2006; Peiró & Rodríguez, 2008)

Perspectiva de género en el trabajo

Brecha salarial y desigualdad de
oportunidades

Doble presencia: laboral + cuidado
familiar

Sesgos culturales y micromachismos

(Balbo, 1994; Messing & Östlin, 2006; Pérez & Mendoza, 2021)

Evidencia científica

Mayor prevalencia de burnout en mujeres
en sectores de servicios y salud
Hombres reportan menos síntomas de
estrés por estigma cultural

(Maslach & Leiter, 2017; Courtenay, 2000)

Equidad como estrategia organizacional

Igualdad salarial y de oportunidades

Protocolos frente al acoso laboral y sexual

Licencias parentales equilibradas

Cultura inclusiva = sostenibilidad y
productividad

(Catalyst, 2020; ONU Mujeres, 2018)

Estrategias organizacionales

Nivel 1: Evaluación de riesgos con enfoque de género

Nivel 2: Programas de prevención y liderazgo inclusivo

Nivel 3: Apoyo psicológico y retorno laboral equitativo

(Villalobos, 2020; Acker, 2012)

Buenas prácticas internacionales

Políticas de la OIT sobre equidad y
ergonomía psicosocial
Casos latinoamericanos de éxito (Chile,
Colombia, México)

(OIT, 2019; Villalobos, 2020)

Conclusiones

La ergonomía psicosocial = bienestar integral

El género influye en la experiencia laboral

Equidad mejora sostenibilidad y productividad

(Messing & Östlin, 2006; Maslach & Leiter, 2017)

Cierre e invitación

¿Qué microcambio puedes implementar mañana en tu organización para promover la equidad?

Gracias por su atención

Contacto del ponente

(ONU Mujeres, 2018)

Referencias

- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(3), 214–224.
- Balbo, L. (1994). *La doble presencia*. Fondo de Cultura Económica.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Catalyst. (2020). *Why diversity and inclusion matter*. Catalyst.org.
- Courtenay, W. H. (2000). Constructions of masculinity and men’s well-being. *Social Science & Medicine*, 50(10), 1385–1401.
- Gil-Monte, P. R. (2012). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Pirámide.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. Basic Books.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Burnout in the workplace. *Annual Review*, 4, 397–422.
- Messing, K., & Östlin, P. (2006). *Gender equality, work and health*. WHO.
- Moreno-Jiménez, B., & Villalobos, G. (2019). *Riesgo psicosocial y salud laboral*. Editorial UAM.
- OIT. (2019). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo*.
- OIT. (2020). *Directrices sobre factores psicosociales y organización del trabajo*.
- ONU Mujeres. (2018). *La equidad de género en el trabajo*. ONU Mujeres.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y conciliación. *Revista de Psicología del Trabajo*, 24(1), 1–16.
- Pérez, L., & Mendoza, R. (2021). Perspectiva de género en el riesgo psicosocial. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(2), 67–83.
- Villalobos, G. (2020). Evaluación del riesgo psicosocial en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo*, 36(2), 115–128.