

Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral

Psychosocial factors and psychic wear in labor environment

María Ángeles Carrión-García¹, Tirso-Javier Hernández Gracia²

Resumen

Objetivo: El propósito de esta investigación es conocer la percepción que tienen 597 trabajadores de una empresa industrial en México respecto a los factores psicosociales laborales, así como su relación con desgaste psíquico y respuestas de estrés.

Materiales y métodos: El diseño del estudio es no experimental, transversal y cuantitativo. Se aplicó una batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial CTCPS-MAC, misma que fue validada para población iberoamericana, con Alpha de Crombach 0.927. Se realizó el análisis de datos a través del programa IBM SPSS Statistics 21, mediante un análisis bivariado y regresión logística multivariante.

Resultados: Trabajadores con buena percepción de carga-ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, sus características personales y amortiguadores riesgo psíquico, casados o en pareja presentan probabilidad del 0.788 de desgaste psíquico. Buena percepción de carga-ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, cultura de organización y gestión, ambientes laborales y relaciones interpersonales en el trabajo presentan una probabilidad del 0.508 de respuesta cognitivo-emocional. Buena percepción de características personales, papel o rol en la organización, amortiguadores del riesgo psíquico y contexto de trabajo presentan una probabilidad del 0.684 de respuesta conductual. Buena percepción del contenido de trabajo, carga-ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, papel o rol en la organización, ambientes laborales y características de la empresa presentan una probabilidad del 0.400 de respuesta fisiológica.

Conclusiones: Los resultados más destacados muestran que los factores psicosociales percibidos como nocivos aumentan al doble la posibilidad de causar desgaste psíquico.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, estrés psicológico, evaluación, salud laboral, ambiente de trabajo. (Fuente: DeCs, BIREME).

Fecha de recepción: 23 de noviembre de 2017
Fecha de aceptación: 4 de marzo de 2018

¹ Doctora Sobresaliente Cum Laude por la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona. Profesora-colaboradora Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Presidenta de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada, AEPA (Catalunya). presidencia.aepa@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-2818-0301>

² Doctor en Ciencias Administrativas. Líder del Cuerpo Académico "Gestión y Desarrollo Empresarial" del Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México <https://orcid.org/0000-0003-0425-0800>

Correspondencia: María Ángeles Carrión García. C/Salvador Espriu, 13 pral. izq. 08100 Mollet del Vallés (Barcelona, España). Tel. +34 935 939 633. Correo electrónico del autor principal: presidencia.aepa@gmail.com

Abstract

Objective: The purpose of this investigation is to know the perception of 597 workers of an industrial company in Mexico, in relation to psychosocial factors of their working environment, as well as its relation with psychic wear and the stress responses.

Materials and methods: The study is designed to be non-experimental, cross-sectional and quantitative. It was applied a battery for the study of psychosocial work conditions CTCPS-MAC, which was validated for Iberic-American population, with Alpha de Crombach 0.927. Data analysis was performed through the IBM SPSS Statistics 21 program, using bioariate analysis and multivariate logistic regression.

Results: Workers with good perception of rhythm and workload, equipment and physical agents, their personal characteristics and shock absorbers of psychic risk, married or in couple, present a probability of 0.788 of psychic wear. Good perception of rhythm and workload, equipment and physical agents, organization and management culture, work environments and interpersonal relationships at work, present a 0.508 probability of cognitive-emotional response. Good perception of personal characteristics, role in the organization, shock absorbers of psychic risk and work context, present a probability of 0.684 of behavioral response. Good perception of work content, rhythm and workload, equipment and physical agents, role in the organization, work environments and company characteristics, present a probability of 0.400 of physiological response.

Conclusions: The most outstanding results show that the psychosocial factors perceived as harmful double the possibility of causing psychic wear.

Keywords: Working conditions, psychological stress, evaluation, occupational health, working environment. (Source: DeCs, BIREME).

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales relacionados con la salud laboral de los trabajadores han cobrado mayor interés a través de los años, derivado principalmente de las transformaciones organizacionales que emanan de los procesos de globalización, trayendo consigo la necesidad de identificarlos para establecer estrategias de intervención y control (1). Los individuos presentan conductas fisiológicas y psicológicas en respuesta a situaciones de cambio (2). En las empresas, los cambios asociados a cuestiones socioeconómicas, demográficas y políticas han originado la presencia de factores psicosociales, que se originan de las interacciones con el ambiente, trabajo y condiciones de la organización, así como las necesidades, cultura y situación personal del trabajador, pudiendo provocar mayor estrés laboral y afectar la salud y seguridad de los trabajadores (3).

Algunos autores los conciben como situaciones derivadas del contenido y realización del trabajo, de las condiciones de la empresa, que afectan la realización del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador (4). Factores psicosociales laborales disfuncionales (problemas de inadaptación, tensión...) originan situaciones de riesgo como estrés y afectan negativamente la salud y bienestar del trabajador (5). Diversas investigaciones señalan relación entre factores de riesgo psicosocial laboral y diversos trastornos, como estrés laboral (6-9).

La interrelación entre el trabajador y su entorno laboral genera riesgos de carácter psicosocial, pudiendo producir daños físicos, psicológicos y sociales, los cuales posibilitan el estrés y desgaste psíquico definido por síntomas de carácter físico, cognitivo, emocional y conductual (10). El

contexto laboral origina múltiples factores de riesgo para la salud del individuo y su entorno (11). Numerosos estudios demuestran que en el trabajo, cuanto mayor sean las exigencias de tipo cognitivo, emocional, cuantitativo y cualitativo para un trabajador, menor será la posibilidad de un adecuado control sobre él y mayores serán las probabilidades de enfermar a causa de la tensión o estrés (12-14). El contexto de trabajo infiere mayor riesgo para desgaste psíquico con respuesta cognitivo-emocional, para la respuesta conductual, los factores individuales y contexto de trabajo, mientras que para la respuesta fisiológica es el contenido de trabajo (15).

Dentro de los Factores de riesgo psicosocial vinculados con situaciones organizacionales desfavorables tenemos: accidentes en el trabajo, disminución de productividad, clima laboral negativo, así como los problemas de salud: físicos y psíquicos de los trabajadores (16-19). Los factores psicosociales de riesgo generan estrés y disturbios psíquicos menores como: ansiedad, depresión, la tristeza, fatiga, bajo nivel de concentración, irritabilidad, insomnio, entre otros, que provoca incapacidad en el trabajador (20-22).

El desgaste psíquico se ha venido conceptualizando y relacionando, de manera errónea, como síndrome de burnout, pero no todo desgaste psíquico es burnout, aunque este último puede presentarlo (6). Los niveles de exigencia altos en el trabajo representan reacciones más adversas de desgaste psíquico y, por el contrario, niveles bajos favorecen la salud del trabajador (20). El desgaste psíquico es considerado desde dos perspectivas: la clínica, estado al que llega la persona como consecuencia del estrés laboral, y la psicosocial, determinado estado o proceso desarrollado

por la interacción entre características del entorno laboral y personales (6).

Las demandas ambientales pueden poner a la gente bajo presión y, la tensión creada por ésta, en riesgo de una experiencia fisiológica y psicológica negativa (23). Se generan importantes costos para las organizaciones por la presencia de enfermedades, incremento en los gastos médicos y permisos, reemplazar al trabajador, pérdida de productividad, entre otros, pueden afectar la viabilidad y la rentabilidad de la organización (23-25).

La salud laboral no es solo la ausencia de enfermedad, sino que se debe atender a su preservación y promoción de los aspectos físicos, psíquicos y sociales (26).

Deben establecerse estrategias de promoción de la salud, que permitan informar, influenciar y asistir tanto a individuos como a organizaciones, para que acepten más responsabilidad y sean más activos en temas que afectan la salud mental y física (27).

Factores psicosociales adecuados, implícitos en las condiciones de trabajo, pueden generar en el personal respuestas positivas, como mayor participación y aumento del sentimiento de pertenencia y control, mejora de la autoestima y las relaciones interpersonales, a través de las redes sociales de apoyo y una visión proactiva de la salud en el trabajo, entre otros (28).

El objetivo de este estudio es identificar la percepción que tienen 597 trabajadores de una empresa industrial en México respecto a los factores psicosociales laborales, así como su relación con desgaste psíquico y respuestas de estrés, y obtener un modelo predictivo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño no experimental, transversal y cuantitativo. Muestra no probabilística de 597 trabajadores de una empresa del sector industrial en Jalisco (México) seleccionada por conveniencia. El tipo de estudio es de prevalencia, análisis bivariado y regresión logística multivariante. El análisis de datos y resultados de los instrumentos fue realizado con el programa IBM SPSS Statistics 21. Instrumentos: batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial "CTCPS-MAC" validada para población iberoamericana (10), Alpha de Crombach 0.927, con 75 ítems y agrupa cuatro dimensiones y 14 factores. Evalúa la percepción respecto a las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en el propio entorno laboral, así como de los factores individuales, los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud. Se administró previa aceptación y consentimiento informado, siguiendo las normas recomendadas para la aplicación y apego al artículo 100 de la Ley de Salud en México sobre anonimato y confidencialidad.

Las variables independientes principales son las dimensiones y los 11 factores de las tres dimensiones: Contexto de trabajo (cultura de organización y gestión, papel o rol en la organización, interrelación trabajo con problemas familiares o sociales y relaciones interpersonales en el trabajo), Contenido de trabajo (carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales, equipos y agentes físicos y concepción de las tareas del puesto de trabajo), Factores individuales (amortiguadores del riesgo psíquico, características de la empresa y características personales) así como las variables sociodemográficas. Las variables dependientes son el desgaste psíquico y sus

tres factores (respuesta cognitivo-emocional, respuesta conductual y respuesta fisiológica).

Objetivo general: evaluar la relación existente entre las variables independientes y dependientes. Objetivo específico: Construir un modelo y obtener una ecuación con fines de predicción o cálculo del riesgo.

Hipótesis₁: una buena percepción de los factores psicosociales laborales es un factor protector ante el desgaste psíquico y las respuestas de estrés.

Hipótesis₂: los factores psicosociales nocivos constituyen un factor de riesgo para el desgaste psíquico y las respuestas de estrés.

Se agruparon como factores nocivos las puntuaciones "normal", "regular" y "nociva", que indican realizar acción correctora, y como factores positivos o protectores las puntuaciones "muy buena" y "buena". Cálculo de Chi Cuadrado y asociaciones mediante Odds Ratio para identificar en qué medida las variables independientes constituyen factor de riesgo o protección de las dependientes. Se revisaron variables que mostraron asociación con Regresión Logística Binaria. Para estudio predictivo se realizó una Regresión Logística Multivariante con cada variable dependiente.

RESULTADOS

En la muestra estudiada, 57,8 % eran hombres y 37,4 % mujeres; 40,5 % solteros y 37,9 % casados; 31,8 % entre 21 y 30 años, 25,0 % entre 31 y 40, 16,4 % entre 41 y 50 y 10,4 % igual o menor a 20 años; 34,7 % sin hijos y 18,6 % 2 hijos, 16,2 % 3 hijos y 14,2% 1 hijo; 25,3 % sin familiares a cargo, 20,3 % dos familiares a cargo, 16,4 % 3 familiares, 14,7 % un familiar a cargo y 10,4 % cuatro familiares

a cargo; 42,0 % formación secundaria, 24,0 % formación profesional, 16,2 % bachillerato y 13,4 % licenciatura.

Datos laborales muestran que 74,9 % tenía contrato fijo y 22,6 % interino/temporal; 52,8 % operario y 18,9% manufactura; 53,4 % con antigüedad en la empresa entre 1 y 5 años y 29,0 % mayor de 5 a 15 años y 7,4 % menor de un año.

Resultados globales por dimensión muestran que las condiciones de trabajo de carácter psicosocial son nocivas para 13,6 % en contexto de trabajo, 22,1 % contenido de trabajo, 11,4 % factores individuales y percepción de desgaste psíquico, respectivamente.

Dimensión1-Contexto de Trabajo: cultura de organización y gestión es nociva 36,4 %, 12,2 % rol en la organización, 20,6 % interrelación trabajo con problemas familiares o sociales y 15,9 % relaciones interpersonales en el trabajo.

Dimensión2-Contenido de Trabajo: percepción nociva 21,3 % carga y ritmo de trabajo, 49,3% ambientes laborales, equipos y agentes físicos 17,6 %, concepción de las tareas del puesto de trabajo 59,3 %.

Dimensión3-Factores individuales: nocivos los amortiguadores del riesgo psíquico 24,3 %, características de la empresa 19,6%, características personales 15,1 %.

Dimensión4-Desgaste: nociva en respuesta cognitivo-emocional 26,2 %, respuesta conductual 11,6 % y respuesta fisiológica 16,8 %.

Resultados del análisis de estadísticos descriptivos para tablas de contingencia y Chi Cuadrado y estimación de riesgo (OR) se

muestran (tabla 1) para variables independientes con resultado estadísticamente significativo y presumiblemente predictoras de respuesta de desgaste psíquico o respuestas de estrés (cognitivo-emocional, conductual o fisiológica).

Los factores psicosociales, percibidos como nocivos por los trabajadores, constituyen un factor de riesgo y aumentan la posibilidad de afectar su salud:

Contenido de trabajo 4,71, Factores individuales 4,57 y Contexto de trabajo 3,19 veces más riesgo de Desgaste Psíquico. Todos los factores de dichas dimensiones han mostrado posibilidad de causar Desgaste Psíquico, carga y ritmo de trabajo 5,40 veces más riesgo, características personales 4,48 y equipos y agentes físicos 4,42.

Respuesta cognitivo-emocional: las tres dimensiones han presentado riesgo, Contenido de trabajo 3,19 y entre los cuatro factores, el más alto fue carga y ritmo de trabajo 3,80. En contexto de trabajo, el factor cultura de organización y gestión 2,60 y relaciones interpersonales en el trabajo 2,55. En Factores individuales, características de la empresa 2,17 veces más riesgo.

Respuesta conductual: dos dimensiones presentan riesgo: Factores individuales con 8,31 y Contexto de trabajo con 6,62.

Respuesta fisiológica: las tres dimensiones han mostrado riesgo: Contenido de trabajo con 6,29 y sus factores, equipos y agentes físicos 5,60 y carga y ritmo de trabajo 5,44.

Las personas casadas o en pareja presentan 2,07 veces más riesgo de desgaste psíquico y 1,73 de respuesta fisiológica. El nivel de

formación como factor protector de respuesta fisiológica, con un OR 0,639 y un IC al 95 % (0,415-0,984).

Establecidas las variables que presentaban asociación, se comprobó mediante Regresión Logística Binaria que las codificaciones de las variables introducidas eran correctas y los OR presentaban resultado idéntico al de las tablas de contingencia. Se pasó a realizar Regresión Logística Multivariante (RLM) para probar la probabilidad de ocurrencia del evento analizado en función de dichas variables que se mostraron relevantes para establecer el modelo de predicción. Mediante el método introducir se eliminaron las variables independientes que no mantuvieron significancia, y se comprobó el modelo con el método pasos sucesivos.

En todos los modelos predictivos la tabla de ANOVA indicó que las variables en el modelo estaban asociadas a la variable dependiente y los resultados obtenidos con la muestra son generalizables a la población a la que pertenece, es decir, el modelo mejora significativamente la predicción de la variable dependiente.

El estadístico de Durbin-Watson entre 1,5 y 2,5 cumple con el supuesto de independencia de errores y no hay problema de autocorrelación entre las perturbaciones. El factor FIV cumple el supuesto de no multicolinealidad con ningún valor por encima de 3 y todos cercanos a 1. A partir de estos coeficientes el modelo está ajustado y cumple los criterios estadísticos de aplicabilidad.

Para los coeficientes del modelo de regresión las puntuaciones "t" indican que todas las variables tenidas en cuenta aportan significativamente al modelo de predicción. Como se puede comprobar en las tablas, se asume con un 95 % de confianza que existe una relación lineal significativa entre la Variable Dependiente y el conjunto de variables independientes del modelo.

En los modelos predictivos de desgaste psíquico (tabla 2) y respuestas cognitivo-emocional (tabla 3), conductual (tabla 4) y fisiológica (Tabla 5), el Coeficiente de determinación R^2 muestra que el modelo de regresión probado con las variables independientes finales mejora la variabilidad explicada por el primero, presentando el error típico de cada variable dependiente que queda sin explicar, el ajuste de los modelos es correcto.

Tablas ¿?

Ecuación predictiva del modelo de Desgaste Psíquico:

$$(0 = \text{no}): 0,788 + 0,178 * \text{cargaritmo} + 0,155 * \text{equipos} + 0,137 * \text{caractpers} + 0,084 * \text{amofrtrpsi} + 0,064 * \text{estadoc} = 0,788$$

$$(1 = \text{sí}): 0,788 + 0,178 * \text{cargaritmo} + 0,155 * \text{equipos} + 0,137 * \text{caractpers} + 0,084 * \text{amofrtrpsi} + 0,064 * \text{estadoc} = 1,406$$

Ecuación predictiva del modelo de Respuesta Cognitivo-Emocional:

$$(0 = \text{no}): 0,508 + 0,225 * \text{cargaritmo} + 0,180 * \text{equipos} + 0,122 * \text{culturaOrg} + 0,080 * \text{ambientesLab} + 0,98 * \text{relacinter} = 0,508$$

$$(1 = \text{sí}): 0,508 + 0,225 * \text{cargaritmo} + 0,180 * \text{equipos} + 0,122 * \text{culturaOrg} + 0,080 * \text{ambientesLab} + 0,98 * \text{relacinter} = 2,095$$

Ecuación predictiva del modelo de Respuesta Conductual:

$$(0 = \text{no}): 0,684 + 0,323 * \text{caractpers} + 0,143 * \text{papelorol} + 0,085 * \text{amortRpsi} + 0,098 * \text{D!Contexto} = 0,684$$

$$(1 = \text{sí}): 0,684 + 0,323 * \text{caractpers} + 0,143 * \text{papelorol} + 0,085 * \text{amortRpsi} + 0,098 * \text{D!Contexto} = 1,333$$

Ecuación predictiva del modelo de Respuesta Fisiológica:

$$(0 = \text{no}): 0,400 + 0,086 * \text{D2Contenido} + 0,203 * \text{cargaritmo} + 0,201 * \text{equipos} + 0,144 * \text{papelorol} + 0,083 * \text{ambienteslab} + 0,084 * \text{caractemp} = 0,400$$

$$(1 = \text{sí}): 0,400 + 0,086 * \text{D2Contenido} + 0,203 * \text{cargaritmo} + 0,201 * \text{equipos} + 0,144 * \text{papelorol} + 0,083 * \text{ambienteslab} + 0,084 * \text{caractemp} = 1,201$$

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio son consistentes con los hallados por otros autores en cuanto a que los factores psicosociales laborales, considerados nocivos por los trabajadores, aumentan el riesgo de estrés laboral (3-9).

En la respuesta cognitivo-emocional, las tres dimensiones han presentado un resultado estadísticamente significativo en la estimación de riesgo, siendo Contenido de trabajo el más alto, específicamente en carga y ritmo de trabajo.

En lo que se refiere a la respuesta conductual, dos dimensiones presentan un resultado estadísticamente significativo en la estimación de riesgo: Factores individuales y Contexto de trabajo. Este resultado es igual al encontrado en trabajadores mexicanos (15).

En la respuesta fisiológica, las tres dimensiones han mostrado resultados estadísticamente significativos, siendo Contenido de trabajo, igual que en otra investigación sobre trabajadores mexicanos (15) y, de forma específica, equipos y agentes físicos los que presentan mayor riesgo.

En concordancia con otros estudios (16-20), los factores psicosociales nocivos constituyen un factor de riesgo y son predictivos en la generación de desgaste psíquico y respuestas cognitivo-emocional, conductual y fisiológica de los trabajadores.

El tipo de muestra no probabilística por conveniencia se presenta como una limitación en este estudio, para poder generalizar resultados más allá de la población estudiada en la empresa del sector industrial, pero deja abierta la posibilidad de estudios comparativos con estudios similares realizados y la preparación de nuevas investigaciones.

CONCLUSIONES

Los resultados más destacados muestran que los factores psicosociales percibidos como nocivos se constituyen en factor de riesgo y aumentan al doble la posibilidad de que los trabajadores vean afectada su salud, los incrementan el riesgo de causar desgaste psíquico, siendo la carga y ritmo de trabajo el factor más predictor.

Los trabajadores con una buena percepción de la carga y ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, de sus características personales y amortiguadores del riesgo psíquico, casados o en pareja presentan una probabilidad del 0,788 de presentar desgaste psíquico, mientras que los que tienen una mala percepción presentan una probabilidad del 1,406.

Trabajadores con buena percepción de la carga y ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, cultura de organización y gestión, ambientes laborales y relaciones interpersonales en el trabajo presentan una probabilidad del 0,508

de presentar respuesta cognitivo-emocional frente a los que tienen mala percepción 2,095.

Buena percepción de las características personales, papel o rol en la organización, amortiguadores del riesgo psíquico y contexto de trabajo presentan una probabilidad del 0,684 de respuesta conductual frente al 1,333 con mala percepción.

Finalmente, una buena percepción del contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, equipos y agentes físicos, papel o rol en la organización, ambientes laborales y características de la empresa da una probabilidad del 0,400 para respuesta fisiológica de estrés, frente al 1,201 de aquellos con mala percepción de dichos factores.

Adecuados factores psicosociales laborales constituyen un factor de protección ante el desgaste psíquico y las respuestas de estrés (cognitivo-emocional, conductual y fisiológica), y proporcionan un ambiente de trabajo saludable.

Conflicto de intereses: ninguno.

Financiamiento: ninguno.

REFERENCIAS

1. Moreno B, Báez C. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas, y buenas prácticas. 2010; Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
2. Echeburúa E. Estrés y recursos de afrontamiento en la sociedad contemporánea. *Avances en salud mental relacional*. 2016; 15(1): 1-16. Disponible en: <http://www.ehu.eus/echeburua/pdfs/Estr%C3%A9s%20y%20recursos%20de%20afrontamiento.pdf>

3. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2012; 29(2):237-41. Disponible en: <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>
4. Lahera M, Góngora JJ. Factores Psicosociales. Identificación de factores de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra; 2002.
5. CEM (Ed.) Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; 2013. Disponible en: http://www.cem-malaga.es/portal-cem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
6. Carrión-García MA, López-Barón F, Gutiérrez AM. Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Hacia promoci. salud*. 2015; 20(1): 111-25. doi: 10.17151/hp-sal.2015.20.1.8
7. Shultz KS, Wang M, Crimmins EM, Fisher GG. Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*. 2016; 29(1):21-47 doi: 10.1177/0733464809334286
8. Valverde M. Radiografía de los riesgos psicosociales. Gestión práctica de riesgos laborales. *Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*. 2007; 34(1):32-35. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/3/6/7/pd0000018367.pdf>
9. Wang JL, Schmitz N, Dewa C, Stansfeld S. Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *American Journal of Epidemiology*. 2009; 169(9):1085-91. doi:10.1093/Aje/Kwp037
10. Carrión-García MA. (2014). CTCPS-MAC: Bateria para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. Saarbrücken: Editorial Académica Española;2014.
11. Vieco GF, Abello R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. 2014; 31(2):354-85 Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
12. Dalgard OS, Sorensen T, Sandanger I, Nygard JF, Svensson E, Reas DL. Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: Normal and reversed relationships. *Work and Stress*. 2009; 23(3):284-96. doi: 10.1080/02678370903250953
13. De Lange AH, Taris TW, Kompier MA, Houtman IL, Bongers PM. "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2003; 8(4):282-305. Disponible en: http://annetdelange.nl/data/_uploaded/image/annet/DC%20review.pdf
14. Kayaba K, Tsutsumi A, Gotoh T, Ishikawa S, Miura Y. Five year stability of job characteristics scale scores among a Japanese working population. *J Epidemiol*. 2005; 15(6):228-34. doi: JST.JSTAGE/jea/15.228 [pii]
15. Carrión-García MA, Hernández-Gracia TJ, López-Barón F, Corichi-García A. Preventing Psychological wear in Healthy Organizations: Research in the State of Hidalgo, Mexico. *European Scientific Journal*. 2016; 12(20):38-59. doi: 10.19044/esj.2016.v12n20p38
16. Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías A, Méndez MD, Jiménez A. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública*. [internet] 2015 [citado 14/08/2017]; 37(4/5):301-7. Disponible en: <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf>
17. Moreno, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Secur Trab*. 2011;57(1):4-19. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
18. Arenas F, Andrade V. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. 2013; 16(1):43-56. Disponible en: <file:///C:/Downloads/Dial>

- net-FactoresDeRiesgoPsicosocialYCompromisoEngagementCo-5801739%20(1).pdf
19. Feldman L, Blanco G. Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud Trabajadores (Maracay)*. 2012; 20(1):75-92. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382012000100007&script=sci_arttext
 20. Greco PBT, Magnago TSBS, Lopes LFD, Prochnow A, Tavares JP, Viero NC. Estrés psicosocial y disturbios psíquicos menores en agentes socio-educadores. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. sep-oct. 2012; 20(5):[08pantallas]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_20.pdf
 21. Cerchiari EAN, Caetano D, Faccenda O. Prevalência de Transtornos Mentais Menores em Estudantes Universitários. *Estud Psicol*. 2005;10(3):413-20. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2005000300010
 22. Maragno L, Goldbaum M, Gianini RJ, Novaes Hillegonda MD, César CLG. Prevalence of common mental disorders in a population covered by the Family Health Program (QUALIS) in São Paulo, Brazil. *Cad Saúde Pública*. 2006; 22(8): 1639-48. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2006000800012>
 23. Hart PM, Cooper CL. Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. 2001; 2(1):93-114. London: Sage.
 24. Motowidlo SJ, Van Scotter, R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*. 1994; 79(4): 475-80.
 25. Organización Mundial de la Salud (OMS). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Ginebra Suiza; 2010.
 26. Casas SB, Klijn TP. Promoción la salud y un entorno laboral saludable. *Latino-am Enfermagem*. 2006; 14(1):136-41.
 27. Muñoz AI, Castro E. De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. 2010;18(2): 141-52. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839296006.pdf>
 28. Carrión-García MA, Gutiérrez-Strauss AM, López-Barón F. Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro Oriente, Suroccidente y Región Caribe en Colombia. *Revista Científica Salud Uninorte*. 2014; 30(3):311-22. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/7091/7013>