

Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención

Psychosocial risks: positive organizational psychology as a proposal for promotion, prevention and intervention

Jean David Polo-Vargas¹, Jorge Enrique Palacio Sañudo²,
Alberto Mario De Castro Correa³, Moisés Roberto Mebarak Chams⁴,
Jorge Luis Velilla Guardela⁵

Resumen

El objetivo de este trabajo fue conceptualizar las bases de una psicología organizacional positiva para la prevención de problemas y riesgos psicosociales en el contexto organizacional. Se utilizaron fuentes bibliográficas de primer y segundo orden. El análisis se realizó a partir de las categorías encontradas en el esquema teórico. Existe la necesidad de plantear un modelo comprensivo que, basado en investigación empírica, permita disminuir, prevenir o erradicar los riesgos psicosociales en el contexto organizacional. La psicología organizacional positiva ofrece un modelo que podría facilitar el desarrollo de este modelo. Argumentamos que es necesario desarrollar, desde la psicología organizacional positiva, un programa de intervención que nos permita estructurar tanto las condiciones del trabajo como los recursos laborales que tienen las personas.

Palabras clave: psicología organizacional positiva, riesgos psicosociales, bienestar.

¹ Ph.D. en Comportamiento Social y Organizacional, Universidad Autónoma de Madrid (España). Docente investigador del Departamento de Psicología, Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia). Becario de la fundación Colfuturo y Colciencias.

² Ph.D. en Psychologie Sciences du Comportement et des pratiq Université de Paris X (Paris-Nanterre, Francia). Docente investigador del Departamento de Psicología, Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia).

³ Ph.D. en Psicología Clínica Saybrook University, San Francisco (Estados Unidos). Docente investigador del Departamento de Psicología, Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia).

⁴ Ph.D. en Psicología Clínica, Universidad de Salamanca (España). Docente investigador del Departamento de Psicología, Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia).

⁵ Estudiante de pregrado. Asistente de investigación en psicología organizacional y miembro del semillero de investigadores, Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia).

Correspondencia: Jean David Polo-Vargas. Programa de Psicología, Universidad del Norte, km 5, antigua vía a Puerto Colombia. Barranquilla (Colombia). Teléfono (0575)3509332. Fax 3598852. pjean@uninorte.edu.co

Fecha de recepción: 25 de junio de 2013
Fecha de aceptación: 16 de septiembre de 2013

Abstract

Conceptualize the basis of a positive organizational psychology to the prevention of problems and psychosocial risks in the organizational context. Bibliographical sources of first and second order where used. The analysis is based from the categories found in the theoretical framework. There is a need to develop a comprehensive model, based on empirical research that allows reducing, preventing or eliminating psychosocial risks in the organizational context. Positive Organizational Psychology presents a model that could facilitate the development of this model. We argue that it is necessary to develop, from positive organizational psychology, an intervention program that allows us to structure both working conditions as labor resources that people have.

Keywords: positive organizational psychology, psychosocial risks, well-being.

INTRODUCCIÓN

La tradición judeocristiana y la griega (1) han influido directa o indirectamente en la concepción del trabajo como una carga, o incluso como un castigo. Referencias a esta idea se encuentran en la Biblia (2): "(...) con fatiga sacarás de él el alimento todos los días de tu vida. Espinas y abrojos te producirá, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas al suelo (...)". Así, el trabajo representa un funesto castigo ante la desobediencia de pensar o ante el disfrute de la vida cotidiana.

Sin embargo, autores como Marx (3), Marcuse (4), y más cercano a la psicología, Fromm (5), han visto en el trabajo una forma de hacernos mejores personas y mejores seres humanos; es más, conciben el empleo como aquello que nos da un rol digno en el mundo. Desde una perspectiva psicológica en procura del bienestar humano, el trabajo ocupa un lugar de privilegio, en la medida que implica cambios e interacciones que modifican la vida humana. Se ha tendido a resaltar las consecuencias adversas del empleo, olvidando que, como la mayoría de las actividades humanas, tiene implicaciones positivas y negativas (6).

A partir de esto, uno de los aspectos centrales que se tienen en cuenta en la psicología para atender la salud de los seres humanos es el constructo que se ha denominado "bienestar", el cual se entiende como un sinónimo de salud mental (7); dentro de este constructo hay diversas tradiciones (7), pero la que en estos momentos responde de forma integradora es la llamada "estado completo de salud mental" (9). La razón de tal elección se encuentra en que es tanto una propuesta holística como una posibilidad extremadamente amplia para la investigación al proponer varias dimensiones y un continuo del constructo "bienestar" que explicaremos más adelante.

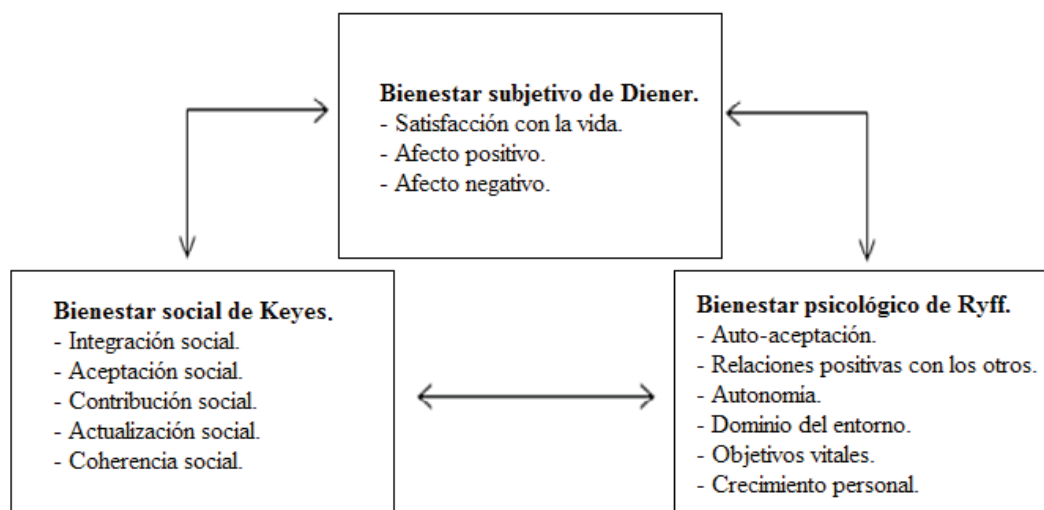
La metodología utilizada para la revisión se fundamentó en la búsqueda en bases de datos tales como ISI Web Of Knowledge, EBSCO, PROQUEST y Medline, utilizando categorías de análisis, palabras claves, ejemplo: bienestar, diseño del trabajo, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Los resultados de esta búsqueda realizada entre marzo y abril de 2013 nos permitieron darnos cuenta de que son pocos los artículos que integran estas variables y pocas son las propuestas sobre el bienestar.

Entre los modelos revisados sobre el bienestar se encuentra el de Corey Keyes, también co-

nocido como el estado completo de bienestar (9-10), es un modelo integral que abarca el de Ryff (11-12), y el de Jahoda (13), incorporando el bienestar subjetivo de Diener (14) y lo que Keyes (9) denomina el “bienestar social”.

tanto la persona tiene o no bienestar (9, 10, 15) se presenta en la figura 1.

Así, desde esta teoría, la lista de los atributos que se espera que se estudien para saber qué



Fuente: propia de los autores, elaborado con base en Keyes (9, 10, 15).

Figura 1. Modelo del estado completo de salud mental de Keyes

Este modelo da mayores respuestas a la comprensión psicosocial de la salud mental, tanto metodológica como empíricamente, y hasta el momento es una fuente de investigación que se debe profundizar en variables relacionadas con las organizaciones, como por ejemplo, el rendimiento laboral (15) y, tomando el factor satisfacción con la vida, el diseño del trabajo (16). No obstante, este modelo no ha sido tenido en cuenta para integrar la salud mental a una variable tan importante como el diseño del trabajo.

A lo largo de los años, la psicología ha centrado sus esfuerzos tradicionalmente en la

solución de un mundo patológico, antes que en la comprensión preventiva de una situación que podría convertirse en problemática. Anteriormente el ser humano era visto como un sujeto pasivo que solo reaccionaba a estímulos, pero desde el auge de la psicología aplicada se ha puesto mayor énfasis en la cura del sufrimiento. “Ha habido una explosión en la investigación de los trastornos mentales y los efectos negativos de estímulos estresores” (17).

No obstante, la evidencia cada vez mayor de la necesidad de profundizar en las fortalezas y valores de las personas (18) hace que la psi-

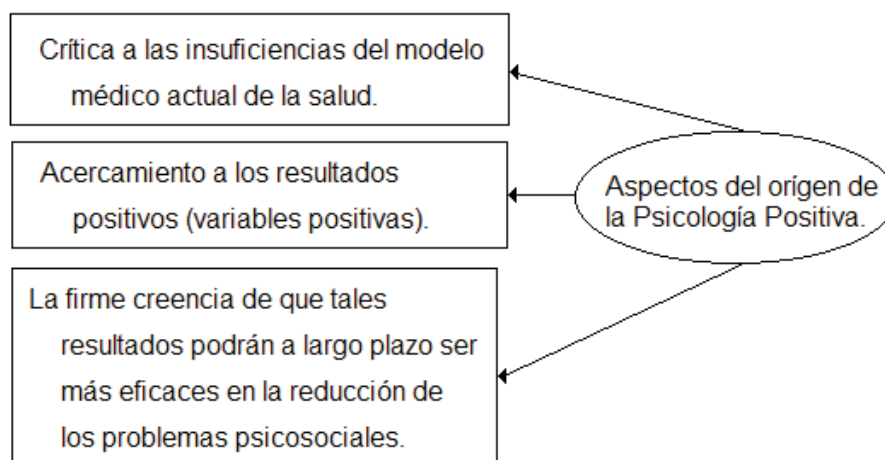
ciencia necesite complementar sus métodos e intervenciones para darles una oportunidad de realización a los seres humanos, por lo que se observa un mayor énfasis en el diseño de estructuras y programas de intervención a la realidad humana para el mejoramiento del bienestar (19).

La psicología se sustenta como disciplina científica y práctica profesional en la medida que es avocada al bienestar humano. De tal modo que la indagación e impulso de herramientas que propendan a mejorar la salud mental de las personas ocupa un papel central para la psicología. Como lo indica Vázquez (19), el bienestar subjetivo y la exploración de fortalezas humanas se han convertido en relevantes constructos de estudio para la psicología como factores que contribuyen a la felicidad del ser humano.

En consecuencia, cuando conceptualizamos el bienestar estamos tratándolo en términos de la evaluación positiva de la vida, lo cual

incluye las emociones positivas, el compromiso, la satisfacción y el significado de la existencia (20). Este bienestar implica que las personas encuentran un mayor significado a lo que hacen y, en general, a cómo viven en el mundo de la vida, 'lebenswelt'.

Aun son pocas las investigaciones que se preguntan sobre la felicidad, el bienestar y el desarrollo de las personas; igualmente, pocas buscan los contextos de mayor aplicabilidad, como lo es el trabajo. Es por esto que la propuesta de la psicología positiva (18) tiene como interés "catalizar un cambio de enfoque de la Psicología desde la preocupación solo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas" (ver figura 2). Es decir, se trata de complementar un enfoque que se ha centrado en "lo que va mal" con una perspectiva que busque aquello que "funciona bien" en las personas, y así propender a mirar a las personas como un todo integral.

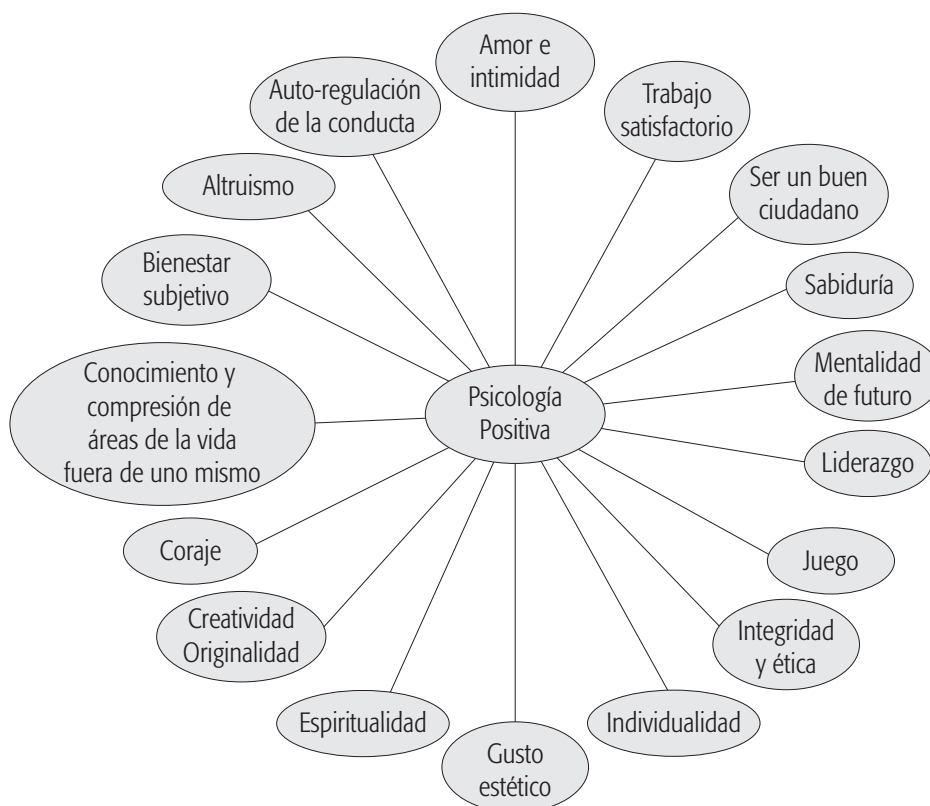


Fuente: propia de los autores, elaborado con base en Salanova y Schaufeli (6).

Figura 2. Aspectos del punto de partida de la psicología positiva

La idea es ver, mínimo, las dos caras que se presentan en los fenómenos humanos, y con base en ello enriquecer a la psicología como disciplina en cuanto a la comprensión de la persona en su mundo; siendo una de esas dimensiones el rol que desempeña en su

empleo. Desde esta perspectiva, la psicología positiva se ha centrado en 17 características (que se enuncian a continuación en orden alfabético, sin que esto signifique que se organizan por orden de importancia; ver figura 3):



Fuente: propia de los autores, elaborado con base en Salanova, Martínez y Llorens (21).

Figura 3. Aspectos del punto de partida de la psicología positiva

De acuerdo con esta lista (la cual es solo descriptiva y no prescriptiva), la psicología tendría la función de procurar mantener sano al trabajador y, en particular, que encuentre en su actividad laboral un medio de realización. Ya es hora de que al empleo lo podamos comprender como parte del desarrollo humano y permita integrar las fortalezas que tienen las personas.

Las personas y su talento son lo único que la competencia no puede copiar; por tanto, en la medida que las empresas inviertan en la salud mental y el bienestar de sus trabajadores, estos serán más competitivos a nivel global (22). De esta manera, la psicología de las organizaciones ha tenido un acercamiento a la mejora de las condiciones de vida de la persona en su rol de empleado. Es así que: "Por ejemplo, en lugar de "costos", las medi-

das la salud y el bienestar se consideran cada vez más sólidas “inversiones” en el rendimiento de los empleados que los beneficios económicos directos para la empresa” (23). “La psicología positiva de las organizaciones ha venido construyendo parámetros tanto teóricos como empíricos”.

El precursor de este movimiento fue Fred Luthans (24), quien definió el Comportamiento Organizacional Positivo (COP, y en inglés *Positive organizational behavior*) como “(...) el estudio y la aplicación de los puntos fuertes de los recursos humanos de orientación positiva y las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con eficacia para mejorar el rendimiento del lugar de trabajo hoy”.

Con base en esta lógica y tomando como referente la psicología positiva aplicada en las organizaciones, se puede hablar de una Psicología Organizacional Positiva: “... hemos definido la Psicología Organizacional Positiva (a partir de ahora POP) como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva” (22). Además, se trata de favorecer una mirada del empleado como fortaleza de la organización y buscar su fomento, de manera que la salud de los empleados se convierte en una “utopía”, en el sentido positivo de la expresión, para las empresas.

Retomando estos argumentos, Luthans y Avolio (25) consideran que la búsqueda de un fortalecimiento al fundamento empírico en el COP o POP no nace de forma abortiva y, menos aun, de mantenerse en una moda, sino de un interés en desarrollar esquemas teóricos y metodológicos innovadores (25-26). Si bien estos criterios no son únicos y son válidos

para otras propuestas, para diferenciarse de propuestas de autoayuda y similares se utilizan estos puntos como referente, además del rol de investigación desde la POP o COP en que ahondan Bakker y Schaufeli (24).

Tanto la definición de Luthans (25) como la de Salanova, Martínez y Llorens (22) apuntan hacia los mismos propósitos: tomar las fortalezas de las personas y, con ellas, gestionarlas de forma eficaz para el desarrollo tanto de estas como de la empresa. Por mayor precisión del término que deseamos dar a entender, optamos por el término Psicología Organizacional Positiva (POP). Por otra parte, abordaremos el diseño del trabajo como un componente que facilitará el desarrollo de una “organización saludable”, como lo entiende Salanova (26).

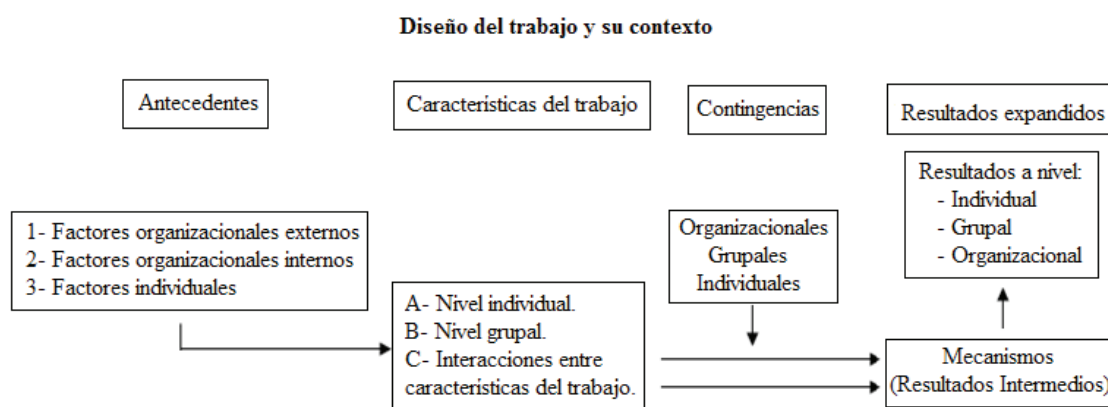
Las empresas líderes en el mundo se han centrado en la mejora de las situaciones laborales de sus empleados, como hemos mencionado antes, puesto que así logran no solo mayor productividad sino, al tiempo, mayor calidad y nivel de ventas. Uno de esos modelos es el que denominamos “el diseño del trabajo y su contexto”, el cual explicaremos a continuación.

La nueva organización del trabajo hunde sus raíces en el movimiento socio-técnico y otras formulaciones afines, entre ellas el Modelo de características del puesto de Hackman y Oldham (27). Ambos han tenido variaciones, como la propuesta por Karasek (28), quien formuló un modelo de demanda-control en el cual la tensión psicológica resulta de un efecto conjunto por la combinación de altas demandas con bajo control; o la expuesta por Salancik y Pfeffer (29) desde la perspectiva del procesamiento de información social.

Desde una perspectiva interdisciplinaria, Champion y Berger (30) apuntan a la necesidad de un abordaje biológico y percepto-motor como complemento necesario a la hora de aproximarse al diseño del trabajo (DT). El propio “empowerment” (31-32), de difícil traducción al castellano, supone un paso más, al hacer referencia a un estado motivacional que implica una evaluación del significado, del impacto, de la competencia y de la capacidad de autodeterminación (33). Supone una perspectiva para el diseño que toma muy en cuenta el modo como el individuo se percibe a sí mismo en cuanto poseedor de tales cualidades. Tras el cambio experimentado en los

últimos 50 años, ha aumentado la demanda de nuevas soluciones a viejos problemas, por lo que es necesario un nuevo marco teórico (34).

Una formulación muy sugerente es la de Parker y Wall (35-36) y Parker, Wall y Cordery (34). Ellos han propuesto una teoría que debe desarrollarse al mismo tiempo en dos direcciones. Por un lado, debe especificar los elementos más relevantes (antecedentes, características del trabajo, resultados, mecanismos y contingencias) y reconocer tres niveles de análisis (individual, grupal y organizacional) (figura 4).



Fuente: elaborado con base en Parker y Wall (34).

Figura 4. Diseño del trabajo y su contexto

Por otro lado, debe abordarse una diversidad de estudios empíricos que no se limiten a presentar resultados sino que atiendan también ciertas variables sugeridas por la teoría y en contextos concretos. Además, el DT forma parte de un sistema más amplio, y para apreciar enteramente sus efectos es necesario considerar el contenido del trabajo en relación con una cultura y una visión más amplias de la dirección de recursos humanos (35). Una teoría como la que describimos bien podría

denominarse **teoría del diseño del trabajo y su contexto** (figura 2) por cuanto toma en cuenta el trabajo y el entorno inmediato en que se realiza, así como el más amplio en que funciona la propia organización.

En síntesis, esta teoría propone que el DT es un proceso constructivo (36-37) que, concierne principalmente a las características del trabajo (conflicto de rol, demandas físicas y otras), debe incorporar unos antecedentes

previos al propio trabajo objeto de diseño y que lo condicionan (incertidumbre del entorno, tecnología disponible, etc.). Debido a estos resultados, se entiende que las características del trabajo debe implicar no solo un diseño muy bien organizado (productividad, accidentes y otros), sino que también debe haber mucha claridad respecto a cómo las características del trabajo están mediatizadas por unas contingencias individuales, grupales y organizacionales (alineamiento de los recursos humanos, interdependencia de resultados, etc.) y unos mecanismos que actúan como resultados intermedios (motivación, aprendizaje y desarrollo, por mencionar algunos).

Respecto a las anteriores teorías esta tiene la ventaja de ampliar el campo de referencia del diseño para incluir otros elementos además de los referidos al trabajo mismo. El diseño ideal vendrá determinado en cada caso por el conjunto de circunstancias que contribuyan a una situación determinada (antecedentes, contingencias y mecanismos).

Valoramos de modo particular este aporte teórico no solo por las contribuciones que contiene en sí mismo y el alto potencial que se supone tendrá en el futuro, sino también porque no excluye a las teorías anteriores ni se contrapone a estas de modo directo. Antes bien, las integra en parte y las desborda en su conjunto.

Nuestra valoración del aporte de Parker y colaboradores se vería pronto reafirmada con la aparición de un artículo que constituye un hito de referencia obligada. Integrando la propuesta de Parker y su equipo, Morgeson y Humphrey (38) publican *The Work Design Questionnaire* (WDQ). Durante el siguiente año, los mismos autores (39) publican otro

artículo relacionado con el primero, y tres años después Grant, Fried y Juillerat (40) hacen lo propio.

Más tarde, Morgeson y Humphrey (42) señalan razones fundamentales para una medida más integradora del diseño del trabajo, y recalcan en que en la medida que se puedan ampliar la gama de factores del diseño del trabajo, con la consiguiente integración de paradigmas y esquemas teóricos, se podrán mejorar las perspectivas del diseño y ofrecer un mejor nivel de bienestar para el trabajador (41).

El DT, que es la base del diseño organizacional, implica acciones que explícita e intencionalmente tratan de cambiar a las organizaciones (42). Se trata de un conjunto de esfuerzos explícitos por mejorarlas, por hacerlas más productivas, por procurar efectos positivos para los individuos y sus familias y la sociedad (43).

Los breves planteamientos que hemos presentado hasta aquí reiteran la necesidad de vincular a las empresas las prácticas de una organización saludable (27), y para tal fin proponemos que se debe buscar una estructura que facilite la construcción de esas organizaciones saludables. Tal estructura no podrá ser un esquema cerrado sino, desde lo que proponemos, una guía que facilite el trabajo interdisciplinario y que vaya desde los micros a los macroprocesos con el eje en los factores de diseño del trabajo (42).

La estructura que hemos expuesto de forma sucinta nos lleva a los siguientes puntos de intervención e investigación: la necesidad de hacer mayores investigaciones, tanto cuantitativas como cualitativas, en las que se analice la interacción entre bienestar-rendimiento-ventas en las organizaciones

reales, y así poder retroalimentar las necesidades de las mismas con mayor precisión. Consideramos sugestiva la idea de ver cuáles son las características de mayor relevancia en los diseños que se usan tanto del trabajo como de los puestos de trabajo; esto se basa en que al coexistir tantos modelos cabe la posibilidad de que algunos de ellos ya sean obsoletos y en estos momentos no dan las respuestas apropiadas, sin que se den cuenta de ello en la empresa.

De otra parte, en la intervención proponemos que en las empresas hay que facilitar el interés en la salud ocupacional y en estrategias de promoción y prevención de la salud mental en los empleados, que desde la guía que proponemos se debe centrar en afianzar o potencializar los aspectos positivos de las personas.

En este punto tratamos los riesgos psicosociales y su naturaleza dentro de las condiciones laborales. La seguridad (44-45) y la intensidad laboral (46) cambian a niveles distintos según los países y sus respectivos mercados (47). Todos estos factores se nutren del esquema de las organizaciones contemporáneas, referenciadas en un modelo capitalista que en ocasiones poco se centra en el empleado o, en el peor de los casos, que solo busca la productividad (48).

Un acercamiento a esta realidad de los riesgos psicosociales lo propone la OIT, que considera a los riesgos psicosociales como el juego de interrelaciones generadas entre el trabajo, el medio en que este se desarrolla, las condiciones organizacionales y, por otro lado, las percepciones, intereses y condiciones personales del trabajador fuera del trabajo. Todo esto acompaña y nutre la salud mental de las personas dentro del contexto de las

organizaciones e influye en su rendimiento (49). De la anterior definición podemos analizar que los riesgos psicosociales funcionan como un sistema y que se retroalimentan de las condiciones individuales, sociales y organizacionales para aumentar o disminuir su impacto.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha afirmado que dichos riesgos psicosociales son una prioridad en cuanto a los riesgos emergentes dentro del contexto laboral (50). Además, las enfermedades psicosociales como el estrés, la depresión y la ansiedad fueron catalogadas como las segundas más comunes, al obtener un 28% entre los problemas más usuales de salud en el trabajo (51).

Partiendo de la definición de la OIT, se entiende como “factores psicosociales” a aquellas interacciones entre varios elementos del trabajo que pueden potenciar o afectar el bienestar, la calidad de vida, la salud del trabajador y al desarrollo del trabajo (52).

Conociéndose así la percepción de estos dos aspectos (factores y riesgos psicosociales) en la literatura, podría hablarse entonces de “relaciones” dentro y fuera del contexto organizacional. Según las definiciones presentadas, no existe una diferencia perceptible entre factores y riesgos psicosociales, sin embargo, Báez y Moreno (53) afirman que los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados, mientras que los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones organizacionales.

La base de estas definiciones propone que los factores y riesgos psicosociales hacen referencia a las relaciones entre todos los aspectos psicológicos, sociales y organizacionales que

pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores (54-55).

Como lo plantean Frick y Zwetsloot (56), existen dos tipos de impactos que deben ser tenidos en cuenta por las organizaciones desde estas problemáticas psicosociales: el impacto de las actividades de negocios en los riesgos psicosociales, la salud de los trabajadores y su potencial social y el impacto de la salud psicosocial de los trabajadores ante los negocios.

Estos riesgos psicosociales en el entorno laboral podrían estar relacionados con desórdenes musculoesqueléticos (57), en ocasiones presentándose dolores en la espalda baja (58-59), al igual que las enfermedades cardiovasculares (60) como las coronarias (61-62). Además de estos se encuentran consecuencias psicológicas, tales como la depresión, la cual podría estar relacionada con el estrés laboral (63), y la dependencia a la nicotina en fumadores (64), entre otras.

Uno de los principales riesgos psicosociales hace referencia al síndrome de quemado en el trabajo ("burnout"), definido ampliamente como una respuesta al estrés en el trabajo de tipo crónico "caracterizado por la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral" (65-66), una sintomatología multidimensional que se desarrolla como consecuencia de un período prolongado de estrés (67).

En un estudio que intentó establecer los factores de riesgo asociados al SB se encontró que "La prevalencia global... es de 9.1 %; la distribución según dimensiones...: agotamiento emocional: 41.8 %, despersonalización: 30.9 %, realización personal baja: 12.7 %... hubo relación de esta variable con

el grado de agotamiento emocional y de realización personal y entre la presencia de hijos y el grado de agotamiento emocional" (68). Estos datos nos permiten afirmar que las personas van perdiendo su relación como sujetos activos dentro de la organización para, de otra parte, pasar a una cosificación de sí mismos y de su rol (69) dentro de la misma.

Finalmente, otro de los riesgos psicosociales que suele ser estudiado por sus repercusiones en las organizaciones es el "mobbing" o acoso laboral, que es una problemática que afecta tanto al individuo que la padece como a los grupos que apoyan (de manera consciente o no consciente) este tipo de prácticas en la empresa (70). En este, los perpetradores no se reconocen a sí mismos como tales (71) y sus consecuencias a nivel organizacional se relacionan con el estrés y cómo este afecta el nivel de rotación, aislamiento, satisfacción, motivación, cooperación, apoyo y desestabilización laborales (72).

DISCUSIÓN

Como se mencionó con anterioridad, la psicología organizacional positiva se centra en las dimensiones positivas de la experiencia y de los rasgos individuales, debido a que, según Seligman y Csikszentmihalyi (18), estos factores mantienen un mayor margen en cuanto a la participación activa de los individuos y en la mejora de la productividad. La psicología organizacional positiva ofrece una mirada hacia la potencialización de la satisfacción, la motivación y la productividad en el lugar de trabajo (73).

Asimismo, desde el diseño del trabajo con base en la psicología organizacional positiva se podrían realizar estudios y programas de intervención que apoyen la prevención de

los riesgos laborales. Estas teorías pueden ingresar a este campo de acción al centrarse en los factores psicosociales que pueden disminuir estos riesgos; podría estudiarse el “engagement” en el trabajo (6) como una variable presente en entornos laborales promotores de la salud (74).

También conocerse sobre la experiencia de “flow” (75), entendido como un estado subjetivo que permite prevenir condiciones nocivas de estrés y adicción al trabajo (76) amortiguando la adversidad y previniendo la patología (77), la resiliencia, y cómo esta podría potenciar la salida y respuesta a las crisis organizacionales (78), la influencia del respeto organizacional sobre el agotamiento emocional (79), y en algunos casos, la relación de estos y otros factores sobre la satisfacción con la vida (16).

CONCLUSIONES

La psicología organizacional positiva puede aportar una perspectiva que ayude a prevenir este tipo de riesgos psicosociales, al tiempo que contribuye a que las personas puedan tener esquemas adaptativos más saludables, lo cual repercute en la salud mental de la empresa (26). La perspectiva que se propone debe ser holística y comprehensiva, se debe transformar la cultura organizacional (80-81), la perspectiva de la visión y la misión (82), y el estilo de liderazgo (83-84) (variables de la compañía); por otra parte, se debe fortalecer también las variables propias del individuo mediante el fortalecimiento del “engagement”, el compromiso organizacional afectivo y normativo (85-86) y el “flow” (76).

Para el caso del SB, es menester que existan políticas públicas que ayuden a disminuirlo; y la razón primordial consiste en que al ser la

salud y la educación dos sectores de los más afectados por el síndrome (ambos sectores con un grupo significativo de empleados del Estado) (87), su intervención permitirá un mejor rendimiento (88), además de la prestación de servicio. Finalmente, se sugiere que debe realizarse mayor investigación relacionada con la intervención en el contexto de las organizaciones y desde un modelo que parta del diseño del trabajo tomando los factores organizacionales positivos como ejes en un sistema que pueda reducir los factores negativos como los riesgos psicosociales.

Conflicto de interés: ninguno.

Financiación: ninguna.

REFERENCIAS

1. Mossé C. *El trabajo en Grecia y Roma*. Madrid: Akal; 1980.
2. Biblia de Jerusalén. *Versión latinoamericana en letra grande*. Génesis 3:17-9. México: Desclée de Brouwer; 2003.
3. Marx K. *Teoría Económica*. Barcelona: Península; 1968.
4. Marcuse H. *Eros y civilización*. Madrid: Sarpé; 1983.
5. Fromm E. *La condición humana actual y otros temas de la vida contemporánea*. Buenos Aires: Paidós; 1979.
6. Salanova M, Schaufeli WB. *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial; 2009.
7. Díaz D, Blanco A, Horcajo J, Valle C. La aplicación del modelo del estado completo de salud al estudio de la depresión. *Psicothema* 2007; 19(2): 286- 294.
8. Ryan MR, Deci EL. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology* 2001; 52: 141-166.
9. Keyes CLM. Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Com-

- plete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 2005; 73: 539-548.
10. Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff C. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* 2002; 82: 1007-1022.
 11. Ryff C. Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development* 1989; 12: 35-55.
 12. Ryff C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 1989; 57: 1069-1081.
 13. Jahoda M. *Current concepts of positive mental health*. Nueva York: Basic Books; 1958.
 14. Diener E. El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial* 1994; 3: 67-113.
 15. Keyes CLM, Grzywacz JG. Health as a Complete State: The Added Value in Work Performance and Healthcare Costs. *Journal of Environmental Medicine* 2005; 47(5): 523 - 532. doi: 10.1097/01.jom.0000161737.21198.3a
 16. Polo-Vargas JD, Fernández-Ríos M, Ramírez-Vielma R. Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia* 2012; 17(59): 466- 481.
 17. Vera-Poseck B. Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo* 2006; 27(1): 3-8.
 18. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 2000; 55: 5 -14.
 19. Vázquez C. La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo* 2006; 27(1): 1-2.
 20. Seligman MEP. *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press; 2002.
 21. Salanova M, Martínez IM, Llorens S. Psicología organizacional positiva. En: Palací F, coord. *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005. p. 349- 376.
 22. Schabracq MJ, Cooper CL. The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology* 2000; 15(3): 227-241.
 23. Bakker AB, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior* 2008; 29: 147-154. doi: 10.1002/job.515
 24. Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strength. *Academy of Management Executive* 2002; 18(1): 57-72.
 25. Luthans F, Avolio BJ. The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 2009; 30: 291- 307. doi: 10.1002/job.589.
 26. Salanova M. Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. En: Vázquez C, Hervás G., editores. *Psicología positiva aplicada*. Sevilla: Desclée de Brouwer; 2009. p. 403- 427.
 27. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975; 60: 159-170.
 28. Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24: 285-306.
 29. Salancik GR, Pfeffer J. An examination of need satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly* 1977; 22: 427- 456.
 30. Champion MA, Berger CJ. Conceptual integration and empirical test of job design and compensation relationships. *Personnel Psychology* 1990; 43: 525-553.
 31. Thomas KW, Vellthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An 'interpretative' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review* 1990; 15: 666-681.
 32. Spreitzer G. Psychological empowerment in the workplace: definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 1995; 38(5): 1442- 1465.
 33. Parker SK, Wall TD, Cordery JL. Future work design research and practice: towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2001; 74: 413-440.

34. Gustavsen B, Héthy L. New Forms of Work Organization: a European Overview. *Labour and society* 1987; 11(2): 167-188.
35. Fernández Ríos M. *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos; 1995.
36. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 2001; 26(2): 179-201.
37. Rico R, Sánchez-Manzanares M, Fernández-Ríos M. Organizational design: comparing mental models of experts and novices. En: Avallone F, Sinangil HK, Caetano A, editores. *Identity and diversity in organizations*. Milan: Angelo Guerini Ass; 2003. p. 120-134.
38. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology* 2006; 91(6): 1321-1339.
39. Humphrey SE, Nahrgang JD, Morgeson FP. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology* 2007; 92: 1332-1356.
40. Grant AM, Fried Y, Juillerat T. Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. En: Zedeck S, editor. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 1). Washington, DC: American Psychological Association; 2010. p. 417-453.
41. Morgeson FP, Campion MA. Minimizing tradeoffs when redesigning work: Evidence from a longitudinal quasi-experiment. *Personnel Psychology* 2002; 55: 589 - 612.
42. Page N, Govindji R, Carter D, Linley PA. Gestión positiva de los recursos humanos: aplicaciones de la Psicología Positiva a lo largo del ciclo vital del trabajador.. En: Vásquez C, Hervás G, editores. *Psicología positiva aplicada*. Sevilla: Desclée de Brouwer; 2009. p. 429- 458.
43. Dunbar RLM, Starbuck WH. Learning to Design Organizations and Learning from Designing Them. *Organization Science* 2006; 17(2): 171-178.
44. Delclós J, Betancourt O, Marqués F, Tovalín H. Globalización y salud laboral. *Arch Prev Riesgos Labor* 2003; 6(1): 4-9.
45. Fernández B, Montes JM, Vázquez C. La gestión de la seguridad laboral: incidencia sobre los resultados de la organización. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 2007; 16(1): 115-136.
46. Jackson C, Palmer-Jones R. *Work Intensity, Gender and Well-being*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development [Internet]; 1998. Disponible en: http://mercury.ethz.ch/serviceengine/Files/ISN/28920/ipublicationdocument_singledocument/8624fb29-6233-46cc-b302-f4013e3eb64c/en/dp96.pdf
47. Dollard M, Skinner N, Tuckey MR, Bailey T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 2007; 21(1): 1-29.
48. Aamodt MA. *Psicología Industrial/ Organizacional*. México: Cengage Learnig; 2010.
49. Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Organización Mundial de la Salud (OMS). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra (Suiza); 1984.
50. European Commission. Adapting to change in work and society: A new community strategy on health and safety at work 2002-2006. Brussels: European Commission; 2002.
51. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Violence, bullying and harassment in the workplace*. Recuperado el 10 de abril de 2006. <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.htm> [Not Working. New URL: <http://www.eurofound.europa.eu/>]; 2005.
52. López F, Carrión M, Pando M, Del Ángel E. Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española. Resultados

- del FPSICP del INSHT y del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R. *Revista cubana de salud y trabajo* 2008; 9(1): 54-61.
53. Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: UAM. [Internet]; 2010. Recuperado en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
54. Aranda Beltrán C, Pando Moreno M, Ocegüera Ávalos A. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Apreciaciones teóricas y metodológicas*. Zapopán: Pienso en Latinoamérica; 2011.
55. Cox T, Griffiths A. The Nature and Measurement of Work-Related Stress. En: Wilson J, Corlett N, editors. *Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*. 3ª ed. Boca Raton, FL: CRC Press; 2005. p. 553 - 573.
56. Frick K, Zwetsloot G. From Safety Management to Corporate Citizenship: An Overview of Approaches to Health Management. En: Johansson U, Ahonen G, Roslander R, editors. *Work Health and Management Control*. Stockholm: Thomson Fakta; 2007. p. 99 -134.
57. Deeney C, O'Sullivan L. Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: Potential risk factors, causation and evaluation methods. *Work* [serial on the Internet] 2009; 34(2): 239-248.
58. Lee H, Wilbur J, Kim M, Miller A. Psychosocial risk factors for work-related musculoskeletal disorders of the lower-back among long-haul international female flight attendants. *Journal Of Advanced Nursing* [serial on the Internet] 2008 [cited June 6 2013]; 61(5): 492-502.
59. Sterud T, Tynes T. Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population. *Norway Occup Environ Med* 2013; 70(5): 296-302. Published Online First: 15 January 2013.
60. Shnall P, Belkic K, Landsbergis PA, Baker D, editors. *The workplace and cardiovascular disease*. Schnall Philadelphia: Hanley & Belfus; 2000.
61. Shirom A, Eden D, Silberwasser S, Kellermann JJ. Job stresses and risk factors in coronary heart disease among five occupational categories in kibbutzim. *Soc Sci Med* 1973; 7: 875-892.
62. Kivimäki M, Virtanen M, Elovainio M, Kouvonen A, Vaananen A, Vahtera J. Work stress in the etiology of coronary heart disease -a meta-analysis. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6 special issue): 431- 442.
63. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. *J Psychosom Res* 2001; 51(5): 697-704.
64. Ota A, Yasuda N, Okamoto Y, et al. Relationship of job stress with nicotine dependence of smokers – a cross sectional study of female nurses in a general hospital. *Journal of Occupational Health* 2004; 46: 220 - 224.
65. Tuesca-Molina R, Iguarán Urdaneta M, Suárez Lafaurie M, Vargas Torres G, Vergara Serpa D. Síndrome de desgaste profesional en enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte* 2006; 22(2): 84 - 91.
66. Rodríguez Rodríguez M, Aguilera Velasco M, Pando Moreno, M. *Intervenir en el estrés y el burnout. Enfoque cognitivo conductual*. México: Mar-Eva; 2010.
67. Maslach C. Burnout: a multidimensional perspective. En Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, editors. *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis; 1993. p. 11-28.
68. Borda Pérez M, Navarro Lechuga E, Aun Aun E, Berdejo Pacheco H, Racedo Rolón K, Ruiz Sará J. Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte* 2007; 23(1): 43-51.
69. Amarís M, Polo-Vargas JD, Álvarez M. Rol del menor trabajador en su familia. *Salud Uninorte* 2008; 24(1): 87-95.

70. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 1990; 5(2): 119-126.
71. Fernández MA, López TT, Espinoza DD, Velasco MA, Osorio LP, Radillo BP. Auto-percepción de presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo: Un acercamiento fenomenológico. *Salud Uninorte* 2012; 28(1): 27-35.
72. Vveinhardt, V. The diagnostics of mobbing as discrimination in employee relations aiming to improve the organizational climate in Lithuanian organizations. Management theory and studies for rural business and infrastructure development [Internet] 2010; 21(2): [About 12 p.]. Available from: <http://vadyba.asu.lt/21/173.pdf>
73. Martin AJ. The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management* 2004; 24(1-2): 113-133.
74. Torp S, Grimsmo A, Hagen S, Duran A, Gudbergsson S. Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*. Fecha de publicación electrónica: Jun 11 2012.
75. Csikszentmihalyi M. *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Collins; 1990.
76. Burke K, Matthiesen SB. Correlates of Flow at Work among Norwegian Journalists. *Journal of Transnational Management* 2004; 10(2): 49-58. doi:10.1300/J482v10n02_04
77. Nakamura J, Csikszentmihalyi, M. The concept of flow. En: Lopez SJ, Snyder CR, editors. *Handbook of positive psychology*. London: Oxford University Press; 2002. p. 89-105.
78. French SL, Holden T. Positive Organizational Behavior: A Buffer for Bad News. *Business Communication Quarterly* 2012; 75(2): 208-220. doi:10.1177/1080569912441823
79. Ramarajan L, Barsade SG, Burack OR. The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services. *The Journal of Positive Psychology* 2008; 3(1): 4-18.
80. Dev S. Assessing and understanding organizational culture: various views and theories. *Indian Streams Research Journal* [serial on the Internet] 2013; 3(5): 1-11.
81. Ashkanasy N, Wilderom C, Peterson M. *Handbook of Organizational Culture & Climate*. Thousand Oaks, (California): Sage Publications; 2000.
82. Scott C, Jaffe D, Tobe G. *Organizational Vision, Values and Mission*. Menlo Park, (California): Crisp Publications; 1993.
83. Val C, Kemp J. Leadership Styles. *Pathways: The Ontario Journal Of Outdoor Education* [serial on the Internet] 2012; 24(3): 28-31.
84. Muhammed S. Impact of Leadership Styles on Organizational Effectiveness in Handloom Sector. *International Journal Of Research In Commerce And Management* [serial on the Internet] 2012; 3(12): 77-80.
85. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
86. Meyer JP, Allen NJ. A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 91(1): 61- 89.
87. AldreteRodríguezMG, PreciadoSerranoML, De León Cortés SG. Síndrome de burnout en profesores de primaria de la zona metropolitana de Guadalajara y su relación con los factores personales y laborales. En: Pando Moreno M, Salazar Estrada JG, editores. *Temas de condiciones de trabajo y salud mental*. Jalisco: Universidad de Guadalajara; 2011. p. 101- 119.
88. Caballero CC, Abello R, Palacio JE. Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana* 2007; 25(2): 98-111.