

## Artículo original

## Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco

Colmenares-De la Torre J. (1), Guzmán-Suárez O.B. (2), Cordero-Beltrán I. (3), Lara-Orozco R. (3).

(1) doctor en ciencias de la salud en el trabajo. Director de recursos humanos y salud en el trabajo, D'lacort Consultores S.C. y docente del departamento de salud pública del centro universitario de ciencias de la salud de la Universidad de Guadalajara y de salud laboral de la Universidad Autónoma de Guadalajara; (2) doctora en ciencias de la salud en el trabajo, Profesora asociada del departamento de la ocupación humana de la facultad de medicina de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia; (3) doctor en ciencias del comportamiento humano, Docente investigador de administración de la Universidad Tecnológica de Guadalajara; (3) doctor en ciencias del comportamiento humano, Profesor tiempo completo de la unidad académica de diseño, ciencia y tecnología de la Universidad Autónoma de Guadalajara

### Resumen

**Objetivo:** Generar un diagnóstico situacional de los factores de riesgos psicosociales y evaluar el entorno organizacional de una empresa de confitería de Jalisco de acuerdo a la referencia de la guía oficial mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, trabajado con una población total de 44 trabajadores. **Análisis:** de frecuencia. **Resultados:** Se encontró una ponderación del 25% en la categoría de liderazgo y relaciones en el trabajo en el nivel alto, así como un 22.7% en la demanda de trabajo y un 20.5% en reconocimiento del desempeño en el mismo nivel. **Conclusión:** Es necesario que la empresa enfoque su atención en las demandas de trabajo, el reconocimiento del desempeño, liderazgo y en las relaciones en el trabajo.

**Palabras clave:** Diagnóstico, factores de riesgo psicosocial, empresa de alimentos, salud ocupacional.

### Abstract

**Objective:** To have a situational diagnosis about the psychosocial risk factors and evaluate the organizational environment of a Jalisco confectionery company according to the Reference Guide of the Official Mexican Standard PROY-NOM-035-STPS-2016. **Methodology:** Quantitative, descriptive and transversal study, with a census of 44 workers. **Analysis:** frequency. **Results:** A weight of 25% was found in the category of leadership and work relationships at the high level, as well as 22.7% in the demand for work and 20.5% in recognition of performance at the same level. **Conclusion:** Is necessary that the company pay attention on the demands of work, the recognition of performance, leadership and relationships at work.

**Keywords:** Diagnosis, psychosocial risk factors, food company, occupational health.

### Introducción

Los factores de riesgo psicosocial son todas las condiciones que se encuentran dentro del centro de trabajo que tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores y que tienen una relación directa con la organización del trabajo, con el contenido de puesto, con la realización de tareas y con el entorno,<sup>1</sup> en otras palabras, los factores de riesgo psicosociales son todas las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés en el trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup> hizo mención de la importancia que tiene poner atención a los factores de riesgo psicosocial, ya que son un problema

que afecta a todas las profesiones y trabajos del mundo, tanto en países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo, ya que a pesar de la disminución de algunos riesgos “tradicionales” se ha encontrado con el aumento de nuevas enfermedades profesionales dentro de las cuales se encuentran los trastornos mentales derivados de factores psicosociales de origen laboral psicosocial, sin que las organizaciones apliquen medidas preventivas, de protección o control.

En función de la información emitida por la OIT el gobierno de México a través de la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social elaboró el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, en el cual se establecen las disposiciones que deberán adoptar los centros de trabajo, así como los mecanismos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.<sup>3</sup>

De esta manera el Gobierno de la república establece en su Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 alcanzar un México próspero a través del crecimiento sostenido de la productividad bajo un clima de estabilidad económica, por lo que establece como objetivo promover un empleo de calidad bajo el impulso de acciones que generen una cultura de trabajo digno, lo cual a raíz de esta línea de trabajo se establece un Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 que pretende salvaguardar los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral; dando como resultado la actualización de la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, mediante el suministro del conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo que impulse el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.<sup>4</sup>

En el 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece en su artículo 43 la identificación y análisis de puestos de trabajo con riesgo psicosocial de acuerdo a la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.<sup>5</sup>

De igual manera se considera como base para su correcta interpretación y aplicación la NOM-030-STPS-2009 que hace mención a los servicios preventivos y de seguridad y salud en el trabajo: funciones y actividades.

De acuerdo con la reflexión previa resulta relevante propiciar un panorama general de la importancia de este sector industrial ya que según datos de Legiscomex en el 2008 las importaciones de confitería sumaron 293.9 millones de dólares, de los cuales 73.2% corresponden a la confitería con chocolate y el 26.8% a confitería sin chocolate, para la presente investigación la información obtenida fue de una empresa confitera en Jalisco que de acuerdo a la clasificación de un informe de la carrera de ingeniería de alimentos de la Universidad Nacional de México pertenece a la industria de goma de mascar, la cual tiene mayor participación en el mercado.<sup>6</sup>

La distribución poblacional ocupada en empresas pequeñas (11 a 50 personas) está en 18.3%, de acuerdo al

sexo en las empresas manufactureras según datos del censo económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en empresas pequeñas es de 37.9% mujeres y 62.1% hombres, existe una disminución en la participación del costo laboral de acuerdo a los costos de operación del -.03% en el 2014 con referencia al 2008; la industria confitera en Jalisco tiene una participación del 12.47% en el PIB industrial manufacturero en el 2015, habiendo 431 empresas pequeñas dedicadas a la actividad, con una tasa de crecimiento del -5%, y con 8806 personas ocupadas en dicha actividad con un crecimiento del 5%.<sup>7</sup>

De acuerdo a la Secretaría de Economía la participación en el mercado en el 2012 de la industria confitera fue del 8.8%, del cual la presencia está en 10 empresas a nivel internacional, siendo sólo una mexicana (Grupo Bimbo), las cuales cuentan con normas y sistemas de certificación que les permite generar beneficios y un mayor rendimiento de la fuerza laboral, lo cual ayuda a la reducción de daños del personal que labora en éstas empresas.<sup>8</sup>

Es por eso la importancia de abordar este tema de investigación en empresas con esta actividad económica, ya que por su aportación al sector productivo del país también es importante desde el punto de vista de la salud ocupacional, ya que existe una relación latente de los factores psicosociales en el trabajo con aspectos relacionados con la tarea, el ambiente, la comunicación, la gestión del líder, etc... ya que evidencian consecuencias como el Síndrome de Burnout, el acoso laboral, alteraciones psicológicas y sociales, problemas cardiovasculares y osteomusculares derivados del estrés.<sup>9-22</sup>

Debido a todos estos elementos arriba mencionados se destaca la importancia del estudio de los factores de riesgo psicosocial, aunque sea un tema nuevo en términos normativos en México, no lo es para otros casos, ya que para la salud del personal trabajador ha ido tomando una gran relevancia, ya que desde los 70's se ha desarrollado el interés por el tema y sucesivamente ha incrementado la complejidad del tema, así como sus ambigüedades.

La OIT en 1984 hace un reconocimiento al tema de los factores psicosociales en el trabajo haciendo mención de su complejidad por representar un conjunto de percepciones y experiencias de todos y cada uno de los trabajadores, presentando su definición como la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización desde el lado de la organización, mientras que del lado del trabajador sus capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, lo cual a través de sus percepciones y experiencias influye en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo.<sup>23</sup>



Gracias a estas aproximaciones en 1988 se hace una aportación bastante considerable respecto al tema, ya que introduce una diferencia de los factores psicosociales: los positivos y negativos.<sup>24</sup>

De esta manera se produce un acercamiento con mayor relevancia de los efectos que pueden tener los factores psicosociales en la organización del trabajo y la salud<sup>25</sup> debido a la publicación de la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT donde los factores psicosociales influyen en la conducta y la salud de los trabajadores.

En el 2008 Roozeboom, Houtman y Van den Bossche presentan una relación de indicadores organizacionales y laborales que identifican los factores en:

#### 1. Factores organizacionales:

a. Política y filosofía de la organización: relación trabajo-familia, gestión de los recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y estrategia empresarial.

b. Cultura de la organización: Política de relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia organizacional, supervisión y liderazgo.

c. Relaciones industriales: clima laboral, representación sindical, convenios colectivos.

#### 2. Factores laborales:

a. Condiciones de empleo: tipo de contrato, salario y diseño de carreras.

b. Diseño de puesto: rotación de puestos y trabajo grupal.

c. Calidad en el trabajo: habilidades personales, demandas laborales, autonomía y capacidad de control, seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y teletrabajo.

En este sentido las condiciones sociales en el trabajo se conforman de factores psicosociales o factores organizacionales y los factores psicosociales de riesgo, los cuales pueden ser positivos o negativos, es por eso hacer mención de la diferencia entre estos dos conceptos que aunque van de la mano son cosas totalmente diferentes, ya que los primeros están presentes en todas las organizaciones, mientras que los segundos son aquellos que son disfuncionales en la organización y que por ende generan una respuesta de estrés y afectan a la salud y bienestar del trabajador.<sup>26</sup>

De esta manera se muestra una relación de factores psicosociales que según Cox y Griffiths son aquellos que presentan riesgo o estrés.<sup>27</sup>

1. Contenido del trabajo: falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relaciones intensas.

2. Sobrecarga y ritmo: exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.

3. Horarios: cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.

4. Control: baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.

5. Ambiente y equipos: Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

6. Cultura organizacional y funciones: mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

7. Relaciones interpersonales: aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales y falta de apoyo social.

8. Rol en la organización: ambigüedad en el rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.

9. Desarrollo de carreras: incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.

10. Relación trabajo-familia: demandas conflictivas entre trabajo y familia, bajo apoyo familiar, problemas duales.

11. Seguridad contractual: trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Así se puede considerar que los factores psicosociales de riesgo presentan ciertas características que los identifican como tales, las cuales son que se extienden en el espacio y tiempo (están delimitados espacial y temporalmente),

generan una dificultad de objetivación (generalmente se basa en la apreciación de la experiencia colectiva), afectan a los otros riesgos (ya que el sujeto es una totalidad o un sistema bio-psico-social),<sup>28</sup> tienen escasa cobertura legal (el desarrollo de legislación sobre riesgos laborales no es suficiente), están moderados por otros factores (los factores psicosociales de riesgo afectan a los trabajadores por medio de sus propias características contextuales y personales)<sup>29</sup> y presentan dificultad de intervención (por lo general sólo hay soluciones técnicas para riesgos de seguridad, higiene y ergonómicos, pero no psicosociales).

Dado que existen varios instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones el que se utilizó para esta investigación surge del análisis del SUSESO-ISTAS 21 creado por la superintendencia de Seguridad Social de Chile, la batería para la evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia, así como del cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial de Copenhague.

## Método

### Participantes

Un gerente, seis supervisores y treinta y siete operarios.

### Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo de tipo transversal con una población de 44 trabajadores de una empresa del ramo confitero de Jalisco.

### Instrumento

Se utilizó el cuestionario para la identificación de factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo del PROY-NOM-035-STPS-2016 el cual está constituido por 46 preguntas estructuradas en escala tipo Likert con cinco categorías de respuesta, en las cuales se asigna un valor numérico en un rango de 0 a 4 donde (0 = siempre, 1 = casi siempre, 2 = algunas veces, 3 = casi nunca, y 4 = nunca); el cual se clasifica en 5 categorías, 10 dominios y 25 dimensiones; se consideran 5 criterios dentro de los resultados (nivel muy alto, alto, medio, bajo y nulo), de la pregunta 1 a la 9 se agrupan las condiciones del centro de trabajo, la cantidad y el ritmo de trabajo, de la 10 a la 13 aborda las actividades del centro de trabajo y su responsabilidad, de la pregunta 14 a la 17 se destinan al tiempo destinado al trabajo y a la familia, de la 18 a la 22 hacen referencia a las decisiones en el trabajo, de la 23 a la 27 se relacionan a la capacitación e información que reciben sobre su trabajo, de la 28 a la 40 hace mención a las relaciones con compañeros y superiores, de la 41

a la 43 a la relación al servicio con clientes o usuarios y finalmente de la pregunta 44 a la 46 hace referencia a las actitudes de los trabajadores que supervisa (aplica solamente cuando la persona tiene personal a su cargo).

### Procedimiento

Se aplicó el cuestionario de manera simultánea, donde las personas que participaron lo hicieron de manera voluntaria y con consentimiento informado, explicándoles el objetivo del estudio, el cuestionario fue auto-administrado, anónimo y entregado personalmente en sus horarios y lugares de trabajo. El tiempo promedio de responder el cuestionario fue de 10 minutos.

### Análisis

Dentro del análisis estadístico se revisaron los cuestionarios atípicos para descartarlos, posteriormente se realizó la base de datos y se generó una distribución de frecuencia, lo cual permitió establecer un conjunto de puntuaciones porcentuales de las variables de manera ordenada en sus respectivas categorías.

## Resultados

De la población de estudio se obtuvo que el 75% de los trabajadores son mujeres y el 25% hombres, de los cuales el 2.3% lo ocupa el puesto de gerencia, el 13.6% de supervisores y el 84.1% de operativos, con un promedio de antigüedad en la empresa de 5.6 años.

Se encontró la siguiente información en función de sus categorías:

En la categoría del ambiente de trabajo se encontró que el 79.5% está en el nivel bajo, 11.4% nulo y sólo 9.1% medio, en cuanto a los factores de la actividad se obtuvo un 100% en el nivel bajo, en organización del tiempo de trabajo fue de 54.5% en nivel bajo, 29.5% en el nulo y 15.9% en el medio; en liderazgo y relaciones en el trabajo se obtuvo un 70.5% nivel bajo, 25% en el medio y 4.5% en el nulo; y finalmente en el entorno organizacional un 77.3% en nivel bajo, un 15.9% medio y 6.8% en el nulo.

En cuanto a los dominios se obtuvo la siguiente información:

En el primer dominio que hace referencia a las condiciones en el ambiente de trabajo la cual hace referencia a las condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres que hacen que se exija un esfuerzo adicional de adaptación del trabajador se encontró que el 79.5% se encuentra en nivel medio, 11.4% en nivel bajo y 9.1%

en el nivel alto; en el dominio de demanda de trabajo se encontró un 63.6% en nivel medio, 22.7% en el alto y 13.6% en el bajo.

En la falta de control sobre el trabajo la cual hace mención a la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de su tarea fue de 95% en nivel medio, 3% en el alto y 2% en el bajo.

En el dominio de jornada de trabajo se encontró un 79.5% en nivel medio y 20.5% en el bajo ya que hace referencia al trabajo con extensas jornadas, frecuentes rotaciones de turnos o turnos nocturnos sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y medidas de prevención y protección del trabajador.

En la dimensión de inferencia en la relación entre trabajo y familia se obtuvo un 63.6% en el nivel bajo, 31.8% en el medio y un 4.5% en el nivel alto, ya que refiere al conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales, esto es, cuando el sujeto dedica más tiempo a las actividades del trabajo y descuida las familiares o personales.

En liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo que tiene que ver con el tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores y sus características en la forma de trabajar y las relaciones de un área de trabajo, así como la falta de claridad de las funciones en las actividades se descubrió un 59.1% en el nivel medio, 22.7% en el bajo y 18.2% en el alto.

En cuanto a las relaciones en el trabajo se obtuvo 45.5% en el nivel medio, 43.2% en el bajo y 11.4% en el alto lo cual indica la interacción que se establece en el contexto laboral y los aspectos de interacción con los compañeros de trabajo, los aspectos funcionales, así como la retroalimentación al desempeño, en trabajo en equipo y el apoyo social.

Por otro lado, se encontró en cuanto a la violencia laboral o acoso psicológico 72.7% en el nivel medio, 18.2% en el bajo y 9.1% en el alto, lo cual se contextualiza en los actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad y la dignidad o integridad del trabajador, bajo acciones de intimidación sistemática y persistente como insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación, indiferencia, rechazo, restricciones y amenazas.

Se encontró que en el reconocimiento del desempeño el 70.5% se encuentra en un nivel medio, el 20.5% en alto

y el 9.1% en el bajo lo cual hace mención al proceso para determinar qué tan exitosa ha sido el logro de las actividades y objetivos laborales, lo cual va acompañado del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Finalmente, en la falta de pertenencia e inestabilidad laboral se detectó que el 65.9% se encuentra en el nivel medio, el 25% en el bajo y el 9.1% en el alto, haciendo referencia a la falta de ese sentimiento de arraigo e identificación del individuo hacia su grupo de trabajo o ambiente, causando falta de compromiso en la construcción de significados del grupo al que pertenece.

## Conclusiones

De acuerdo a la información analizada se llega a las conclusiones de que el personal de la empresa dedicada al ramo confitero en Jalisco presenta la mayor ponderación de sus categorías en el nivel bajo, por lo que se recomienda realizar difusión en cuanto a la política de prevención de riesgos psicosociales y de un entorno organizacional favorable.

En cuanto a las categorías de Liderazgo y relaciones en el trabajo, entorno organizacional, organización del tiempo de trabajo y ambiente de trabajo que sacaron un nivel medio se recomienda establecer un programa de promoción e intervención de entorno organizacional favorable que ayude a la prevención de la violencia laboral. Finalmente, en los dominios se debe poner énfasis en el cuidado de la demanda del trabajo, en el reconocimiento del desempeño, liderazgo y las relaciones en el trabajo ya que se obtuvieron ponderaciones considerables en el nivel alto, ante lo cual se recomienda que la empresa incluya una campaña de sensibilización a todo el personal en factores psicosociales, así como el establecimiento de acciones de intervención que coadyuven a la evaluación del entorno organizacional y el efecto en la salud de los trabajadores.

El apoyo financiero para la realización del proyecto fue auspiciado por D'lacort Consultores SC como parte de su partida presupuestaria destinada a la investigación.

### Correspondencia:

**Javier Colmenares De la Torre,**

Dirección: Circuito carro del sol #224,

Col. Hacienda del sol, Zapopan, Jalisco, México,

C.P. 45130, cel. 3316012514,

j\_colme@hotmail.com

## Referencias bibliográficas

1. Sauter SL, Hurrell Jr JJ, Murphy LR, Levi L. (2001). Factores psicosociales y de organización. En: *O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración; p. 2-3.
2. Organización Internacional del Trabajo, OIT (2012) Paquete de formación SOLVE. *Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: Guía del formador*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
3. Secretaría de Trabajo y Previsión Social STPS (2016) *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores de riesgo psicosocial, identificación y prevención*.
4. Secretaría de Trabajo y Previsión Social STPS (2017) AFOE: *Metodología para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y sus entornos organizacionales*.
5. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) *Diario Oficial de la Federación* de 13 de noviembre de 2014. México.
6. Legiscomex (2009) *Inteligencia de mercados-confitería en México*.
7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015). *Censos económicos 2014*.
8. Secretaría de Economía (2013) *Alimentos procesados, unidad de inteligencia de negocios*.
9. Ansoleaga E, Toro J (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores* 18(1): pp. 7-16.
10. Ávila J, Gómez L, Montiel M (2010) Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico* 8(12): pp. 39-52.
11. Duque A (2005) Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina* 10 (7): pp. 64 – 68.
12. Escriba-Agüir V, Artacoiz L, Pérez-Hoyos S (2008) Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el Síndrome de Burnout en médicos especialistas. *Gaceta Sanitaria* 22(4): pp. 300-308.
13. Fischer J, Kumar S, Hatcher S (2007) What makes psychiatry such a stressful profession? A qualitative study. *Australas Psychiatry* 15(5): pp. 417-21.
14. García J, Luceño L, Jaén M, Rubio S (2007) Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema* 1(19): pp. 95-101.
15. Gimeno D, Marko D Martínez JM, (2003) Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Archivos prevención riesgos laborales* 6(3): pp. 139-145.
16. Gómez V (2008) Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo* 10(30): pp. 132-137.
17. Gómez V, Moreno L (2010) Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica* 9(2): pp. 393-407.
18. Juárez A (2004) Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Revista Ciencia y Trabajo* 6(14): pp. 189-196.
19. Juárez A (2007) Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México* 49(2): pp. 109- 117.
20. Mariné A, López V, Peña P, Real J, Varela P (2006) *Valoración del malestar psíquico en los exámenes de salud y en la evaluación de riesgos psicosociales*. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales, Sevilla, España. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0232.pdf>.
21. Meseguer M, Sánchez I, García M, Sáez M Sánchez J (2007) Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema* 19(2): pp. 225-230.
22. Tejada P, Gómez V (2009) Factores psicosociales y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría* 38(3): pp. 488-512.
23. OIT. *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
24. Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS
25. OIT (1998). *Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales
26. Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema
27. Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons
28. Engel, G. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196, 129-136
29. Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., & de Wolff, CH. J. (1998). *Psychosocial aspects of Occupational Stress*. In J.D.Drenth, H. Thierry, & CH. J. de Wolff (Eds.), *Work Psychology*. East Sussex: Psychology Press