



Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores

Model of the impact of psychosocial origin of organizations on the occupational health of workers

Juana Patlán Pérez *

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Recibido el 27 de junio de 2020; aceptado el 28 de marzo de 2023

Disponible en Internet el: 12 de abril de 2023

Resumen

Introducción. La importancia del estudio del impacto psicosocial de las organizaciones radica en los efectos y consecuencias que generan en la salud ocupacional de los trabajadores. **Objetivo.** El objetivo de este trabajo es proponer un modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. **Metodología.** La construcción del modelo se efectuó en tres etapas: a) análisis conceptual de los factores y riesgos psicosociales, b) revisión a la literatura del impacto de estos factores y riesgos, y c) construcción y propuesta del modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. **Resultados.** Los resultados permitieron sustentar el modelo, conformado por causas (factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales) y efectos (respuestas psicofisiológicas y del comportamiento, efectos en la salud del trabajador y en las organizaciones), mediados por la percepción, la experiencia y las características individuales. **Conclusión.** Los factores y riesgos de tipo psicosocial tienen principalmente efectos negativos directos en la salud ocupacional de los trabajadores y en el desempeño de las organizaciones. **Recomendaciones.** Se recomienda continuar el estudio del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en los trabajadores.

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: patlanjuana@hotmail.com (J. Patlán Pérez).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Código JEL: D2, D91, L2

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial; factores psicosociales; salud ocupacional; riesgos psicosociales; impacto psicosocial

Abstract

Introduction. The importance of studying the psychosocial impact of organizations lies in the effects and consequences that they generate in the occupational health of workers. **Aim.** The objective of this work is to propose a model of the psychosocial impact of organizations on the occupational health of workers. **Methodology.** The construction of the model was carried out in three stages: a) conceptual analysis of the psychosocial factors and risks, b) review of the literature on the impact of these factors and risks, and c) construction and proposal of the psychosocial impact model of the organizations in the occupational health of workers. **Results.** The results allowed us to support the model, made up of causes (psychosocial factors, psychosocial risk factors and psychosocial risks) and effects (psychophysiological and behavioral responses, effects on the health of the worker and on organizations), mediated by perception, experience and individual characteristics. **Conclusion.** Psychosocial factors and risks mainly have direct negative effects on the occupational health of workers and on the performance of organizations. **Recommendations.** It is recommended to continue the study of the psychosocial impact of organizations on workers.

JEL Code: D2, D91, L2

Keywords: psychosocial risk factors; psychosocial factors; occupational health; psychosocial risks; psychosocial impact

Introducción

Desde 1974 los estados miembros de la OMS ponen atención a los factores psicosociales en relación con la salud y el desarrollo humano. En ese año, la Asamblea Mundial de la Salud solicitó a su director general que organizara programas multidisciplinarios con el fin de explorar la función de los factores psicosociales en el trabajo, documentar su importancia y los efectos que provocan en la salud de los trabajadores, además de preparar propuestas relacionadas con las actividades que debería emprender la OMS.

En 1984 el Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo en su novena reunión en Ginebra reconoció que el desarrollo económico, el progreso técnico y el incremento de la productividad y la estabilidad social no solo dependen de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar de los trabajadores y sus familias. Lo que condujo al desarrollo de una acción preventiva global que toma en cuenta tanto los riesgos físicos y químicos como también los diversos factores psicosociales inherentes a las empresas que puedan tener una considerable influencia sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores (OIT/OMS, 1984). Es así como se inicia el examen de los factores psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud de los trabajadores, además se determinaron los métodos para su identificación y se establecieron los medios para prevenir, eliminar o reducir los factores psicosociales que surgen en los lugares de trabajo.

Existen, por tanto, tres importantes publicaciones que definen y señalan los efectos de los factores psicosociales en el trabajo:

- Los factores psicosociales en el trabajo. Reconocimiento y control. Publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984.
- Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Publicado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en 1984.
- Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Publicado por la OMS en 1988.

A partir de estas aportaciones y publicaciones se han generado en diversos países múltiples estudios e investigaciones que han dado cuenta del impacto y efecto de los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales en el trabajador, en las organizaciones y en la sociedad. Además, se han generado teorías, instrumentos de medición, investigaciones empíricas y diversas aportaciones en gran parte de los países desarrollados y en desarrollo.

Sin embargo, en México es hasta el 13 de noviembre de 2014 cuando se emite el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014) en el que por primera vez se reconocen los factores psicosociales en el trabajo. Específicamente, en el Artículo 32 se establecen los Factores de riesgo psicosocial los cuales se definen como los factores que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral, por el trabajo desempeñado por el trabajador (STPS, 2014). Posteriormente, en 2018 la STPS emite la norma oficial NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención (STPS, 2018). Esta norma establece los elementos para realizar la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable. En esta norma se establecen las obligaciones del patrón y de los trabajadores (STPS, 2018). Esta norma llevará a los expertos en la salud ocupacional a identificar los factores de riesgo psicosocial y a la necesidad de determinar cómo los factores derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral generan un riesgo psicosocial que impactan en los trabajadores y en las organizaciones.

Con estos referentes, en México se inicia la identificación, análisis, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial por lo que se consideró relevante la realización del presente trabajo a fin de integrar el conjunto de efectos que provocan estos factores en los trabajadores y las organizaciones.

La importancia del estudio del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones radica en que los factores psicosociales, los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales en el trabajo

tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores con importantes consecuencias para las empresas. En este sentido, este trabajo se realizó con el objetivo de proponer un modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores.

Delimitación conceptual

El término “psicosocial” semánticamente se conforma de dos aspectos: lo psicológico y lo social. Es decir, hace referencia a factores sociales y psicológicos en el ámbito laboral. Becker y Weyermann (2006) hacen una anotación especial al considerar que el prefijo “psico” se refiere a la psique y se enfoca a la indagación y comprensión de la experiencia humana desde la subjetividad de la persona y el término “social” se refiere a que todo individuo está inmerso en un entorno social se refiere a la dinámica que se establece entre el sujeto con otros con quienes está en una relación permanente. Es decir, lo psicosocial se relaciona con ese espacio de encuentro entre lo subjetivo y lo colectivo, sin perder de vista la experiencia personal del sujeto y sus características individuales (Becker y Weyermann, 2006; Castaño, 2004).

Con el fin de determinar el impacto de tipo psicosocial de las organizaciones, es importante delimitar las principales definiciones inherentes a los factores psicosociales en el trabajo, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales propiamente dichos.

- Factores psicosociales en el trabajo. Son interacciones entre factores del trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello a través de percepciones y la experiencia en el trabajo pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984). Para la OIT (1998) los factores psicosociales se clasifican en factores inherentes al trabajo (ajuste persona-entorno, carga de trabajo, jornada de trabajo, diseño del entorno, factores ergonómicos, autoestima y control, ritmo de trabajo, supervisión, claridad del rol, sobrecarga), factores interpersonales (acoso sexual, violencia en el trabajo), factores organizacionales (gestión de la calidad total, estilo de dirección, estructura organizacional, clima y cultura organizacional, medición y remuneración del desempeño). La definición más representativa de los factores psicosociales en el trabajo es la señalada por la OIT y la OMS en 1984.
- Factores de riesgo psicosocial. Son los factores psicosociales y organizacionales que provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas. Es decir, son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador y desencadenantes de tensión y estrés laboral (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002; Peiró, 1993). En este grupo de factores se encuentran por ejemplo el contenido del trabajo, la

sobrecarga y ritmo de trabajo, el horario de trabajo, el control sobre el trabajo, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el rol o puesto de trabajo, el desarrollo de la carrera laboral, la relación trabajo-familia, la seguridad contractual, entre otros (Cox y Griffith, 1995). Por su parte, la NOM-035 de factores de riesgo psicosocial en el trabajo señala que estos factores son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación a consecuencia de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Entre los factores de riesgo psicosocial señalados en esta norma se encuentran las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, la rotación de turnos que incluyan el turno nocturno y el turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso, la interferencia de la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (STPS, 2018).

- Riesgos psicosociales en el trabajo. Un riesgo psicosocial es todo hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo y tiene una alta probabilidad de afectar la salud física, social o mental del trabajador (Moreno y Báez, 2010; Moreno-Jiménez, 2014). También son definidos como aquellas situaciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Lasa y Palenzuela, 2012). Los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud del trabajador. En este grupo de riesgos se ubican, por ejemplo, el estrés, la violencia en el trabajo, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el burnout, el conflicto familia-trabajo, el trabajo emocional, etc. (Moreno y Báez, 2010; Moreno-Jiménez, 2014).

Modelos teóricos que fundamentan el impacto de tipo psicosocial de las organizaciones

En la literatura existen múltiples modelos y teorías que sustentan el impacto y el efecto que tienen los factores psicosociales en los trabajadores y, consecuentemente, en las organizaciones. Uno de los primeros modelos corresponde al modelo de factores psicosociales en el trabajo señalado por la OIT/OMS (1984) en el que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio

ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Los factores psicosociales en el trabajo como conjunto de factores del medio ambiente de trabajo están en continua interacción dinámica. El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo. Cabe señalar que bajo esta definición las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de su vida personal.

En 1988 la OMS publicó el libro titulado *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* en donde se presenta el modelo de Kagan y Levi (1975) para sustentar las enfermedades que se generan a partir de los factores psicosociales en el trabajo. Este modelo tiene diversos componentes: 1) estímulo psicosocial, 2) programa psicobiológico, 3) mecanismos, 4) precursores de enfermedad, 5) enfermedad, 6) variable interactuante. En este modelo se presentan diversas variables interactuantes: factores intrínsecos o extrínsecos, sociales, mentales o físicos, que modifican la acción de los factores causales en la fase del mecanismo, el precursor o la enfermedad. Estos factores promueven o evitan el proceso que puede desembocar en la enfermedad. Las interacciones que se presentan entre el trabajador y su medio ambiente corresponden a un sistema no lineal y cibernético, con retroalimentación continua. Si la enfermedad aparece en un individuo repercute sobre el proceso social que se desarrolla dentro de una estructura social en que vive y sobre los estímulos resultantes, sobre la propensión de la persona y las variables interactuantes.

En el Número 34 referente a los Factores Psicosociales y de Organización de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo se presenta el Modelo de estrés del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) de los Estados Unidos de Norteamérica, para sustentar cómo los factores psicosociales relacionados con el trabajo (también denominados estresores) producen reacciones psicológicas, de comportamiento y físicas que pueden influir en la salud del trabajador (Sauter, Murphy, Hurrell y Levi, 2010). En este modelo intervienen también factores individuales y contextuales que son conocidos como moderadores del estrés y que influyen en los efectos de los estresores y los factores psicosociales sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por su parte, Peiró (1993) propone un modelo que consiste en la integración de seis factores: variables ambientales (estresores y recursos), características del trabajador, experiencia subjetiva, respuesta del trabajador (estrategias de afrontamiento), resultados de la experiencia de estrés y consecuencias del estrés. Se trata de un modelo completo e integrado que explica el estrés desde su génesis hasta los resultados finales negativos que sufre el trabajador a consecuencia del estrés. Este modelo provee un marco conceptual adecuado para realizar una intervención porque considera el estudio de las causas

(estresores) así como las características del trabajador, su respuesta y las consecuencias que tiene en su salud el estrés laboral (Merín, Cano-Vindel y Miguel-Tobal, 1995).

Adicionalmente, existen diversos modelos teóricos específicos de los riesgos psicosociales como es el estrés laboral, que consideran factores que generan el estrés en los trabajadores y sus consecuentes en las organizaciones. Este es el caso del Modelo de estrés y coping de Lazarus y Folkman (1984), el Modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989), el Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), el Modelo demanda-control-apoyo de Karasek (2012), el Modelo demandas-recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013), el Modelo recursos, emociones/experiencias y demandas de Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2007), el Modelo de ajuste persona-ambiente de French, Caplan y Harrison (1982), entre otros.

El objetivo de este trabajo es proponer un modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores y en las organizaciones mismas, sustentado en una revisión a la literatura. La importancia del estudio del impacto psicosocial de las organizaciones es sentar las bases para la identificación de los factores y riesgos y sus impactos que deben medirse para realizar un diagnóstico psicosocial. Además, el modelo permite sustentar la prevención y el control de los efectos que provocan los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Metodología de la investigación

Para la construcción del Modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores se realizaron las siguientes etapas:

- 1ª. Etapa. Análisis conceptual del impacto que generan los factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales y riesgos psicosociales emergentes en el trabajo. Este análisis permitió determinar el impacto, el efecto y el riesgo que provocan.
- 2ª. Etapa. Revisión a la literatura. Se realizó una revisión a la literatura identificando 47 artículos de 2018 a 2023 con el objetivo de identificar: a) respuestas psicofisiológicas de los factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial en el trabajo, b) impacto (efecto) de los factores psicosociales en el trabajo y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, c) impacto (efecto) del principal riesgo psicosocial en el trabajo (estrés laboral). El propósito de realizar esta revisión fue sustentar el impacto de los factores y riesgos psicosociales en la salud del trabajador y en las organizaciones. Se consultaron tres bases de datos de revistas científicas: Ebsco, Redalyc y Scielo. De acuerdo con la Figura 1 se determinaron tres descriptores como variables antecedentes o causales (factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos

psicosociales en el trabajo), dos descriptores como variables consecuentes o efectos (impacto en la salud del trabajador e impacto en la organización), además de las respuestas psicofisiológicas y conductuales ante factores o eventos estresantes.

- 3ª. Etapa. Propuesta del Modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. Se construyó el modelo considerando los factores y riesgos causales (factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales en el trabajo) así como los efectos (respuestas psicofisiológicas y del comportamiento, efectos en la salud de los trabajadores y en las organizaciones), mediados por la percepción, la experiencia y las características individuales. En este modelo se consideró el principal riesgo psicosocial correspondiente al estrés laboral (Moreno-Jiménez, 2014).

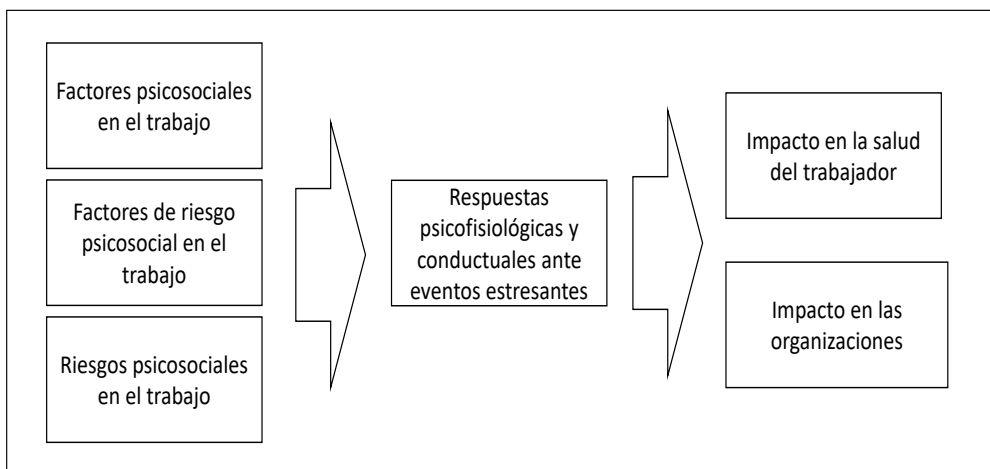


Figura 1. Principales descriptores que guiaron la revisión a la literatura.
Fuente: elaboración propia.

Resultados

Análisis conceptual del impacto que generan los factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales y riesgos psicosociales emergentes en el trabajo

De acuerdo con Moreno y Báez (2010) en primer nivel los factores psicosociales en el trabajo generan respuestas positivas, negativas y adaptativas; en segundo nivel están los factores psicosociales de riesgo

o factores de riesgo psicosocial que generan efectos nocivos sobre la salud del trabajador y el funcionamiento organizacional; y en tercer nivel están los riesgos psicosociales que tienen alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo.

Los factores psicosociales y riesgos psicosociales generan consecuencias relacionados con la salud del trabajador (salud física, salud mental, consumo de sustancias, trastornos psicosomáticos), actitudes ante la empresa (satisfacción laboral, implicación y compromiso, conductas contraproducentes), efectos en los tiempos de trabajo (rotación laboral, presentismo, bajas laborales) y costos económicos (accidentes de trabajo, pérdida de materiales, bajo rendimiento y baja productividad) (Moreno y Báez, 2010).

Por su parte, Cox y Ferguson (1994) así como Lahtinen, Huuhtanen y Reijula (1998) argumentan que tanto los riesgos físicos como los riesgos psicosociales y organizacionales tienen un efecto importante en la salud ocupacional, y dichos efectos están mediados por los procesos cognitivos y psicofisiológicos del individuo.

El impacto de tipo psicosocial que generan las organizaciones puede ser entendido en términos del efecto, resultados y consecuentes que provocan estos factores y riesgos en los trabajadores y personal que labora en cualquier tipo de organización pudiendo ser empresas, instituciones, dependencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y cualquier tipo de asociación o sociedad legalmente constituida.

Con el fin de precisar específicamente el impacto que provocan los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales en el trabajo en la Tabla 1 se especifican cada uno de ellos y los efectos que provocan principalmente en los trabajadores. Los factores psicosociales en el trabajo tienen la capacidad y pueden influir y afectar la salud, el bienestar, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Por su parte los factores de riesgo psicosocial tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Finalmente, los riesgos psicosociales tienen alta probabilidad y potencialidad de causar y provocar un daño físico, psicológico y social en los trabajadores.

Tabla 1
Descripción del impacto que generan los factores psicosociales en el trabajo.

Tipo de factores	¿Qué son?	Impacto	Riesgo
Factores psicosociales en el trabajo	Son interacciones entre factores del trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las	Pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984).	Capacidad de los factores para influir en la salud, el rendimiento y

Tipo de factores	¿Qué son?	Impacto	Riesgo
	capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello a través de percepciones y la experiencia en el trabajo (OIT/OMS, 1984).	Tienen capacidad para afectar el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador y el desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997). Afectan el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores (Gil-Monte, 2012). Pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud de los trabajadores (Charria, Sarsosa y Arenas (2011).	la satisfacción en el trabajo.
Factores de riesgo psicosocial	Son los factores psicosociales y organizacionales que provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas. (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002; Peiró, 1993).	Son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador y desencadenantes de tensión y estrés laboral (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002; Peiró, 1993).	Probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.
	Son factores de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado (STPS, 2018).	Pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación (STPS, 2018).	
Riesgos psicosociales	Es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador (Moreno y Báez, 2010; Moreno-Jiménez, 2014).	Afectan de forma importante y grave la salud física y mental del trabajador (Moreno, 2011; Moreno-Jiménez, 2014).	Alta probabilidad y potencialidad de afectar la salud del trabajador y causar daño psicológico, físico y social.
	Es el estresor o fuente del estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social (Gil-Monte, 2012).	Tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social en el trabajador (Gil-Monte, 2012).	
	Amenaza potencial a la salud del trabajador, proveniente de una desarmonía entre el trabajador, la	Amenaza potencial a la salud del trabajador (Solórzano, 2014).	

Tipo de factores	¿Qué son?	Impacto	Riesgo
	actividad y las condiciones inmediatas de trabajo que puede materializarse y actualizarse en daños ocupacionales (Solórzano, 2014).		

Fuente: Elaboración propia con base en los autores señalados.

Respuestas psicofisiológicas y conductuales a los factores y riesgos psicosociales en el trabajo

En la literatura se identifican múltiples estudios que ponen énfasis en la respuesta psicofisiológica y conductual ante eventos estresantes. Sin embargo, los estudios identificados en el ámbito laboral son escasos (Tabla 2). Pese a ello se identificó que los trabajadores expuestos ante factores y situaciones de estrés presentan respuestas psicofisiológicas, elevados niveles de cortisol, agotamiento cognitivo, presión arterial alta, ansiedad, baja autoconfianza. Además de cambios fisiológicos con impacto en varios sistemas (hipotálamo-hipofisario-adrenal, simpático adreno-medular e inmunológico). Se identifica también un efecto negativo en el rendimiento laboral, en la toma de riesgos, y efectos positivos provocando un mejor control del estrés, mayor motivación, habilidad mental y cohesión de equipo.

Tabla 2

Respuestas psicofisiológicas ante eventos estresantes en el trabajo.

Autores	Respuestas
Kind, Eckert, Steinlin, Fegert & Schmid (2018).	Elevados niveles de cortisol, síntomas de agotamiento cognitivo, mayor carga en los dominios interpersonales.
Pulopulos, Hidalgo, Puig-Pérez & Salvador (2019).	Respuesta psicofisiológica ante situaciones de estrés agudo. Diferencias en la respuesta de estrés en hombres y mujeres en presión sanguínea, frecuencia cardíaca y alfa-amilasa. <u>Relación de la edad en el cortisol y en la actividad basal del sistema simpático.</u>
Nowacki, Duesenberg, Deuter, Otte & Wingenfeld (2019).	Concentraciones elevadas de cortisol. Actividad elevada de alfa-amilasa. Presión arterial elevada. Disminución en la toma de riesgos.
Castillo-Rodríguez, López-Aguilar y Alonso-Arbiol (2021).	Respuesta fisiológica menor. Mayor ansiedad. Menor autoconfianza. Control del estrés, motivación, habilidad mental y cohesión de equipo.
Razo, Vilcacundo, Garófalo y Valero (2021).	Cambios fisiológicos con impacto en varios sistemas (hipotálamo-hipofisario-adrenal, simpático adreno-medular e inmunológico).

Fuente: Elaboración propia con base en los autores reportados.

Impacto de los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

En 1984 la OIT y la OMS reconocen los factores psicosociales en el trabajo, además hacen explícitos sus efectos o consecuencias los cuales son clasificados en consecuencias fisiológicas, psicológicas, reacciones del comportamiento y problemas persistentes de salud. Además, la OIT/OMS (1984) señalan algunos ejemplos de factores de vulnerabilidad que permiten diferir o modificar los efectos de los factores psicosociales en el trabajo. En este grupo se encuentran los factores predisponentes o factores protectores tales como la edad, la personalidad y el apoyo social.

En 1988 la OMS reconoce también que los factores psicosociales en el trabajo tienen relación con la salud de los trabajadores (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988). En este caso se reconoce el efecto que estos factores tienen en la salud de los trabajadores en diversos países, además se pone énfasis en las reacciones al estrés y en las diferencias individuales como factores de vulnerabilidad al estrés. Entre estos efectos se encuentran los problemas de salud psicosociales de los trabajadores, las respuestas psicofisiológicas y de conducta al estrés en el trabajo, las reacciones neurofisiológicas al estrés, las reacciones metabólicas y neuro hormonales al estrés, los trastornos mentales y las enfermedades psicosomáticas relacionadas con el trabajo.

Por su parte, la OMS (2008) clasificó las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial en aquellas centradas en el trabajador (reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales al estrés) y en la organización o empresa (por ejemplo, incremento del ausentismo, rotación, reducción del desempeño y la productividad, reducción de la calidad de productos y servicios, accidentes de trabajo, quejas de los clientes, entre otros).

De igual forma, Duran (2010) señala que los consecuentes de los factores de riesgo psicosocial pueden clasificarse en factores referentes al ámbito personal y el ámbito organizacional. A nivel individual el impacto es negativo en la salud física, mental, conductual y social. A nivel organizacional existe impacto negativo que se aprecia en la disminución de la productividad, la calidad y cantidad de productos y servicios, falta de trabajo en equipo, aumento de ausentismo, accidentes, quejas de los clientes, conflictos, entre otros.

La revisión a la literatura realizada permitió identificar efectos negativos de los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en la salud de los trabajadores. Los principales efectos negativos se caracterizan por la presencia de estrés, estrés laboral, trastornos psicosomáticos (musculoesqueléticos, dolores musculares, del sueño), depresión, ansiedad, agotamiento, accidentes de trabajo y tasas de lesiones, burnout, reducción de la salud percibida y reducida salud mental,

intención de abandono del empleo, principalmente. Un hallazgo favorable fue el efecto positivo que tienen los factores y riesgos psicosociales en el trabajo en la satisfacción laboral.

Tabla 3

Impacto de los factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Autores	Factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Efectos
Firat (2018).	Conflicto trabajo-familia. Conflicto familia-trabajo. Satisfacción laboral.	Estrés docente (+)
Aubé et al. (2019).	Factores psicosociales y físicos.	Trastornos musculoesqueléticos (+)
Vleeshouwers, Knardahl & Christensen (2019).	Exposición a 13 factores psicosociales.	Mayor número de puntos de dolor musculoesquelético (+) Trastornos del sueño (+) Depresión (+)
Duchaine et al. (2019).	Factores psicosociales de 3 modelos: Modelo demanda-control-apoyo, modelo de desbalance esfuerzo-recompensa y Modelo de justicia organizacional.	
Kheswa (2019).	Falta de recursos de transporte, computadoras y apoyo emocional inadecuado.	Estrés laboral (+)
Vaziri, Zakeri & Meybodi (2020).	Características del trabajo (importancia, identidad, independencia, retroalimentación, variedad de habilidades).	Satisfacción laboral (+) Estrés laboral (+)
Soto-Rubio, Giménez-Espert & Prado-Gascó (2020).	Factores de demanda psicosocial: conflicto interpersonal, falta de justicia organizacional, conflicto de roles, carga de trabajo.	Agotamiento (+) Quejas psicosomáticas (+) Satisfacción laboral (+)
Jorquera y Herrera (2020).	Sobrecarga laboral.	Agotamiento laboral (+) Estrés laboral (+)
Nambiema, Bodin, Stock, Aublet-Cuvelier, Descatha, Evanoff, & Roquelaure (2021).	Factores biomecánicos (alto esfuerzo físico). Factores psicosociales (bajo apoyo social).	Trastornos musculoesqueléticos (+)
Kocatepe & Parlak (2021).	Condiciones de trabajo percibidas como inseguras.	Accidentes de trabajo (+) Ansiedad (+) Síndrome de burnout (+)

Autores	Factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial en el trabajo	Efectos
Akkoç, Okun & Türe (2021).	Estresores relacionados con el puesto: Conflicto de rol, carga de trabajo y estrés.	Agotamiento (+)
Colin, Wild, Paris & Boini (2021).	Exposición a factores físicos y psicosociales.	Tasa de lesiones (+)
Karadaş & Duran (2022).	Insuficiente apoyo social.	Estrés laboral (+)
Aydin (2022).	Estresores laborales y engagement.	Estrés laboral (+)
Niedhammer, Derouet-Gérault & Bertrais (2022).	20 factores psicosociales.	Salud percibida (-)
Öztürk (2022).	Excesiva sobrecarga.	Intención de abandono del empleo (+)
Aslan, Lee, Yaman & Aksu (2022).	Sistemas de gestión de carrera y planes de sucesión.	Estrés laboral (-)
Hosseininejad, Moslemi, Mohammadi (2022).	Factores físicos y factores estresantes.	Salud mental (-) Calidad del sueño (-)

Fuente: Elaboración propia con base en los autores reportados.

Impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo: estrés laboral

En este trabajo se reportan los efectos e impacto de un riesgo psicosocial denominado estrés laboral. Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2010) señalan diferentes reacciones y consecuencias del estrés laboral como riesgo psicosocial en el trabajo. Estos autores señalan que los efectos del estrés laboral incluyen las reacciones fisiológicas, los efectos en el comportamiento y en el bienestar del trabajador, las reacciones inmunitarias, los efectos crónicos en la salud, los problemas gastrointestinales, el cáncer, los trastornos musculoesqueléticos, los trastornos mentales y el burnout.

De igual forma, la OMS clasifica los efectos del estrés laboral en dos grupos: efectos en los trabajadores y efectos en las organizaciones (Leka, Griffiths y Cox, 2004). Los efectos en los trabajadores incluyen cansancio, angustia, dificultades para la toma de decisiones, menos compromiso y dificultades para concentrarse y relajarse. Entre los efectos en las organizaciones se encuentran el aumento de ausentismo y rotación laboral, accidentes, quejas de los clientes, además de reducciones en la productividad, el rendimiento, la dedicación al trabajo y el deterioro de la imagen de la organización, entre

otros. Cabe señalar que los efectos a nivel individual serán diferentes en cada persona en función de su experiencia laboral, percepción y sus características individuales.

Los resultados a la revisión a la literatura indican que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la salud ocupacional de los trabajadores caracterizado por incremento de la hipertensión arterial, reducida respuesta inmune, alteración hormonal, reducción o deterioro en la salud, percepción de desamparo, pérdida de control, baja autoeficacia, conflicto trabajo-familia, agotamiento, depresión, desajuste psicológico, síntomas psicológicos (alteraciones emocionales, trastornos pseudoneurológicos), además de trastornos del sueño, problemas de salud (trastornos cardiopulmonares, gastrointestinales, musculoesqueléticos), trastornos de dolor, sudoración en las manos, mala salud mental (estrés, ansiedad y depresión), efecto negativo en el bienestar y los métodos de afrontamiento.

También el estrés laboral tiene un efecto negativo, provocando un incremento de la intención de rotación, baja retención en el empleo, menor edad para el retiro, reducida capacidad para el trabajo, reducido desempeño laboral, baja motivación para el trabajo, baja productividad, baja eficiencia en el trabajo, e incluso ideación suicida. De manera positiva únicamente se identificaron efectos positivos en el desempeño laboral, es decir el estrés laboral impacta positivamente en el desempeño laboral.

Tabla 4

Impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores y las organizaciones.

Autores	Riesgos psicosociales	Efectos
Uriesi (2019).	Estrés laboral y confianza en los directivos.	Intención de rotación (+)
Massamba, Talbot, Milot, Pearce, Trudel & Brisson (2019).	Tensión laboral.	Hipertensión arterial (+)
Mäcken (2019).	Estrés laboral.	Salud (-) Edad de retiro (-)
Niño-Higuera et al. (2019).	Estrés percibido.	Alta percepción de desamparo (+) Pérdida de control (-) Baja percepción de autoeficacia o control de las situaciones (-)
Prada-Ospina (2019).	Burnout y estrés laboral.	Motivación (-)
Eun-Sook & Hee-Sun (2019).	Estrés laboral.	Conflicto trabajo-familia (+) Agotamiento (+) Depresión (+)

Autores	Riesgos psicosociales	Efectos
Yang, Liu, Lei, Deng & Xu (2019).	Estrés.	Capacidad de trabajo (-)
Eunjeung, Ji, Suhjung & Soo (2019).	Estrés. Flexibilidad cognitiva.	Desajuste psicológico (+) Síntomas psicológicos (-)
Kerdpitak, & Jermstittiparsert, (2020).	Estrés laboral y desbalance trabajo-familia.	Intención de rotación (+)
Jaganjac, Gavrić & Obhodaš (2020).	Estrés y satisfacción laborales.	Baja retención en el empleo (-)
Basurto, Rodríguez, Giniebra y Loor (2020).	Estrés laboral.	Irritabilidad e intranquilidad (trastorno del estado de ánimo) (+) Alteraciones emocionales (+) Trastornos pseudoneurológicos (+) Síntomas dolorosos (dolores de cabeza, cuello, espalda) (+) Dificultad para permanecer sentados (+) Sudoración en las manos (+) Trastornos del sueño (+) Problemas cardiopulmonares (+) Síntomas gastrointestinales (+)
Abbas & Nasir (2020-2021).	Estrés laboral, sobrecarga y conflictos familiares laborales. Integración y satisfacción laboral.	Desempeño laboral (-) Desempeño laboral (+)
Rani, Kumar & Singh (2021).	Estrés laboral.	Baja productividad (-)
Son, & Lee (2021).	Trabajo por turnos Estrés laboral. Mala calidad del sueño.	Ideación suicida (+)
Ibrahim, Gadallah, Kandil & Gamal El-Din (2021).	Estrés laboral.	Estados de mala salud mental: estrés, ansiedad y depresión (+)
Cahill, Cullen, Anwer, Wilson & Gaynor (2021).	Estrés laboral.	Repercusiones negativas en el bienestar, la salud mental y los métodos de afrontamiento (-)

Autores	Riesgos psicosociales	Efectos
Eldin, Sabry, Abdelgwad & Ramadan (2021).	Estrés laboral.	Respuesta inmune (-) Alteración de hormonas Expresión de micro-RNA (miRNA)
Ching-Lan, Wei-Ping, Wen-Yu, Po-Chang, & Hsien-Wen (2022).	Estrés laboral percibido.	Trastornos musculoesqueléticos (+)
Kumari (2022).	Estrés laboral.	Conflicto trabajo-familia (+)
Yulianti, Perizade & Zunaidah (2022).	Estrés laboral. Ambiente laboral.	Desempeño laboral (+)
Yang, Huang, Lin, Tseng & Kuo (2022).	Desbalance esfuerzo-recompensa.	Trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores: codo, hombro, espalda superior, muñeca (+)
Raza & Ahsan (2022).	Estrés laboral.	Eficiencia en el trabajo (-)
Ismail, Abdelhamid, Khalil & Abdelsalam, (2023).	Tecnoestrés (tecnocomplejidad, tecnoinseguridad, tecnoincertidumbre). Conflicto de rol. Estrés laboral.	Productividad (-)
Liao, Wang & Wang (2023).	Estrés laboral Conflicto familia-trabajo Significado de la vida.	Bienestar (-)

Fuente: Elaboración propia con base en los autores reportados.

Propuesta del modelo integrado del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores

De manera integrada, en la figura 2 se presenta un modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud de los trabajadores, considerando el impacto que provocan los factores psicosociales en el trabajo, los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales en los trabajadores y en las organizaciones.

Los resultados realizados en la revisión a la literatura permitieron sustentar el Modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores, conformado por:

- Las causas.
 - Factores psicosociales en el trabajo. Son factores positivos y negativos, que pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984). Estos factores pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial.
 - Factores de riesgo psicosocial. Estos factores tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud física, psicológica y social en el trabajador. Generan el riesgo de producir estrés (Moreno-Jiménez, 2014). Además, generan el riesgo de dañar la salud del trabajador.
 - Riesgos psicosociales y riesgos psicosociales emergentes. Estos riesgos tienen la potencialidad y alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y causar daño físico, psicológico y social (Moreno-Jiménez, 2014).
- Los efectos.
 - Respuestas psicofisiológicas, del comportamiento, emocionales y cognitivas.
 - Efectos en la salud del trabajador. En el trabajador se presentan efectos o daños a la salud física, mental y social. Se presenta agotamiento, cansancio, depresión, ansiedad, irritabilidad. Además de trastornos psicosomáticos de tipo cardiovascular, gastrointestinal, musculoesqueléticos, de dolor, psicosexuales, ansiedad y depresión.
 - Efectos en las organizaciones. Los efectos en las organizaciones pueden considerarse desde el ausentismo, la rotación laboral o intención de rotación, la reducción del desempeño, la productividad y la eficiencia en el trabajo, el incremento de accidentes, errores en el trabajo, la reducción en el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral.
- Los mediadores.
 - Los efectos que provocan los factores y riesgos psicosociales, así como las respuestas psicofisiológicas y del comportamiento están mediados por la percepción, la experiencia del trabajador y sus características individuales (sociodemográficas, culturales, sociales, etc.).

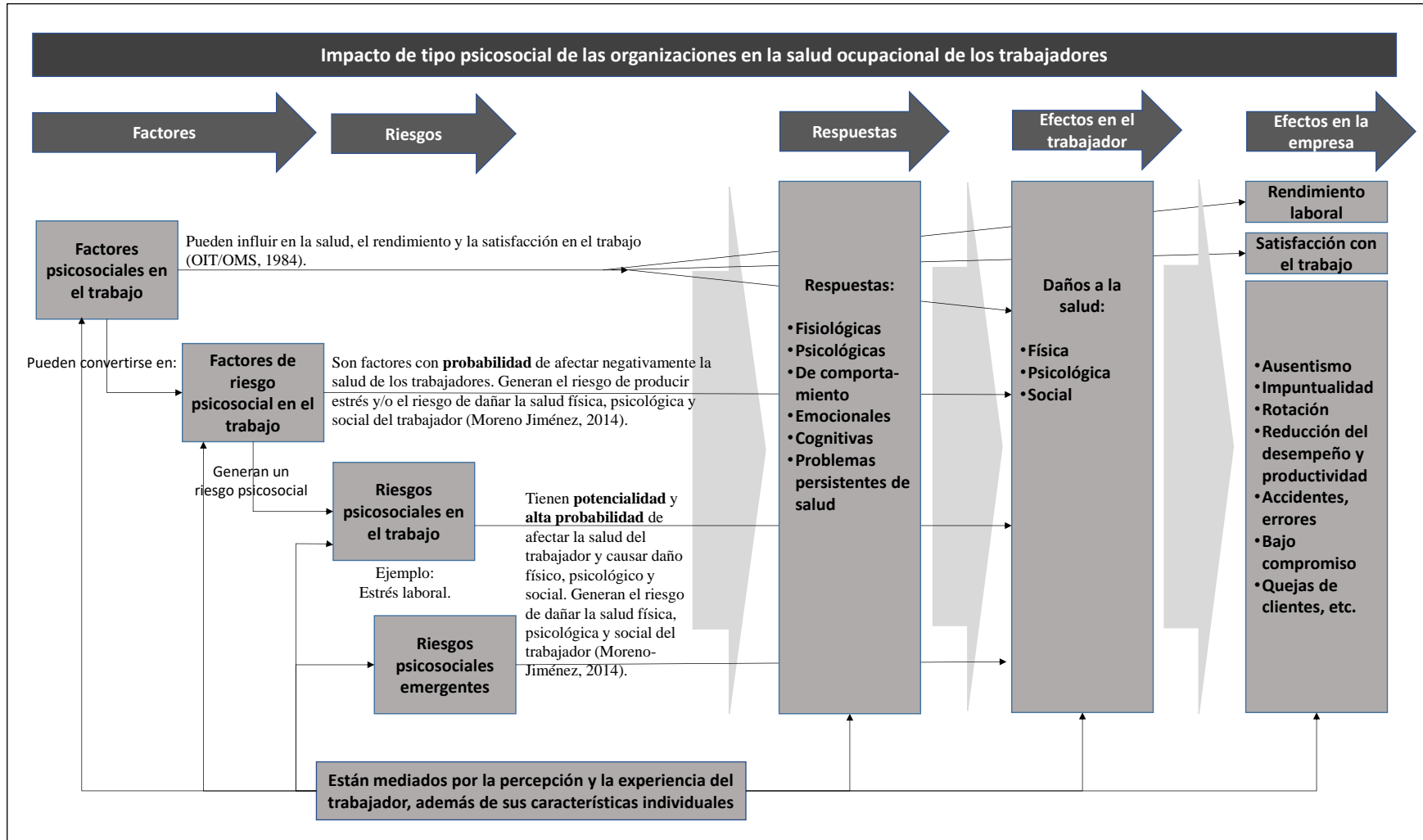


Figura 2. Modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores.
 Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En esta investigación se propone un Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones principalmente en la salud de los trabajadores. No obstante, la revisión a la literatura también indica que existen efectos importantes en las organizaciones como es el caso de los efectos negativos en la productividad, el rendimiento laboral, la calidad del trabajo desempeñado, la rotación laboral, entre otros.

El modelo aquí propuesto pretende ampliar las variables consideradas en el modelo de la OIT/OMS (1984) que sustenta la interacción sistémica y dinámica de los factores psicosociales en el trabajo y su efecto en solo tres variables (satisfacción laboral, rendimiento laboral y salud del trabajador). Por lo que el modelo propuesto en este artículo pretende ampliar tanto los factores causales (factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales) como los efectos (en el trabajador, en la organización), además de las variables mediadores que pueden influir en la magnitud de la respuesta y los efectos en el trabajador.

Otro modelo importante de señalar es el de Kagan y Levi (1975) en el cual se sustenta la enfermedad del trabajador a consecuencia de los factores psicosociales en el trabajo. Este modelo explica los efectos de los estímulos psicosociales y la respuesta mediante un programa psicobiológico y los mecanismos que se utilizan para afrontar los factores estresantes que dan origen a los precursores de la enfermedad. Sin embargo, el modelo aquí propuesto pretende abarcar tanto los factores como los riesgos psicosociales y sus efectos en la respuesta psicofisiológica, en la salud del trabajador y en la organización.

De igual forma, el modelo propuesto por Peiró (1993) integra variables ambientales, las características del trabajador, la experiencia subjetiva, la respuesta del trabajador, así como los resultados y consecuencias de la experiencia del estrés. Este modelo toma en cuenta las características individuales, el estudio de las causas de tipo psicosocial y los efectos en la salud. Comparativamente, el modelo propuesto en este artículo pretende ser de tipo integral con un enfoque más amplio al propuesto por Peiró (1993) al considerar como variables causales a los factores y riesgos psicosociales, plantear las respuestas psicofisiológicas y del comportamiento, así como los efectos en el trabajador y en las organizaciones. No obstante, a futuro deben desarrollarse modelos más amplios considerando más riesgos psicosociales en el trabajo tales como es el acoso laboral, la violencia laboral, el desequilibrio trabajo-familia, el trabajo emocional, entre otros.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue proponer un modelo del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. Para lo cual fue necesario analizar el impacto de tipo

psicosocial que tienen las organizaciones, particularmente en la salud ocupacional de los trabajadores. Para determinar este tipo de impacto se tomaron en consideración cuatro términos relevantes y sus efectos: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales y riesgos psicosociales emergentes en el trabajo.

En este trabajo se concluye que los factores y riesgos de tipo psicosocial tienen efectos negativos en la salud ocupacional de los trabajadores y en su desempeño laboral, además de tener efectos negativos en las organizaciones, en su operación y en sus resultados. Por tanto, es necesario contar con un modelo explicativo del impacto de tipo psicosocial que tienen las organizaciones en los trabajadores para que al realizar el diagnóstico psicosocial no solo se midan los factores de riesgo psicosocial en el trabajo sino también se midan sus efectos (en el trabajador y la organización), los factores mediadores y protectores, así como las características individuales del trabajador. De igual forma, para realizar la intervención psicosocial es necesario disponer de un modelo teórico que sustenten las estrategias, intervenciones y acciones realizadas tanto para prevenir los efectos negativos que provocan los factores y riesgos psicosociales como para atender a los trabajadores que ya tienen algún daño en su salud. Los profesionales de la salud ocupacional deben contar con marcos y modelos teóricos que sustenten sus intervenciones psicosociales y organizacionales en las empresas, organizaciones e instituciones.

En los últimos años se ha incrementado el estudio y la investigación de los factores y riesgos de tipo psicosocial a consecuencia de los efectos que provocan en la salud de los trabajadores, por ejemplo, generan trastornos psicosomáticos (musculo-esqueléticos, trastornos del sueño, gastrointestinales, cardiovasculares, ansiedad, depresión, entre otros), estrés laboral, ausentismo laboral, incremento de accidentes de trabajo, conflictos en la relación trabajo-familia, afectan la salud mental, entre otros (Gómez y Llanos, 2014). Por lo cual es importante integrar dichos efectos en un modelo en el que se de cuenta del impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en las diferentes profesiones, ocupaciones y puestos de trabajo en función de los factores y riesgos a los que están expuestos los trabajadores (por ejemplo: médicos, choferes, profesores, asistentes, vendedores). También, será relevante estudiar el impacto de tipo psicosocial que provocan las organizaciones de diferentes sectores e industrias como es el caso del sector salud, el sector educativo, el sector servicios, el sector gubernamental, el sector primario, la industria manufacturera, etc.

Agradecimientos

La autora agradece el financiamiento recibido por la UNAM-DGAPA-PAPIIT para el desarrollo del proyecto PAPIIT IN306716 Impacto de factores psicosociales y organizacionales en la salud ocupacional de trabajadores mexicanos.

Referencias

- Abbas, N. & Nasir, A. (2020-2021). Effect of job stress (job, role management) work overload, work family conflict, job embeddedness and job satisfaction on job performance of school educators. *Journal on Educational Psychology*, 14(3), 21-28. <https://doi.org/10.26634/jpsy.14.3.17482>
- Akkoç, İ., Okun, O. & Türe, A. (2021). The effect of role-related stressors on nurses' burnout syndrome: The mediating role of work-related stress. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 583-596. <https://doi.org/10.1111/ppc.12581>
- Aslan, M., Lee, Y., Yaman, F. & Aksu, A. (2022). Investigation of the effect of the career management system and succession plan on employees' work stress and feelings of entrapment. *Work*, 1-20. <https://doi.org/10.3233/wor-211096>
- Aubé, K., Duchaine, C., Dionne, C. Vézina, M., Mantha-Bélisle, M. Sultan-Taïeb, H., St-Hilaire, F., Biron, C. & Brisson, C. (2019). Evaluation of the Quebec Healthy Enterprise Standard: Effect on adverse physical and psychosocial work factors and work-related musculoskeletal problems. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(3), 203-211. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001498>
- Aydin, I. (2022). Effects of work-related stressors and work engagement on work stress: healthcare managers' perspective. *Central European Business Review*, 11(4), 47-62. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.299>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Basurto, A., Rodríguez, A., Giniebra, R. y Loor, R. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(3), 18- 30. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i3.2596>
- Becker, D. y Weyermann, B. (2006). Género, transformación de conflictos y enfoque psicosocial. Suiza: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Disponible en: https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/91135-arbeitshilfe-gender-konflikttrans-psychozoz-ansatz_ES.pdf Consultado: 12/01/23
- Benavides, F., Gimeno, F., Benach, J., Martínez, J.M., Jarque, S. y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-229. Disponible en: <http://www.gacetasanitaria.org/es-descripcion-los-factores-riesgo-psicosocial-articulo-S0213911102716658> Consultado: 21/01/23

- Cahill, J., Cullen, P., Anwer, S., Wilson, S. & Gaynor, K. (2021). Pilot Work Related Stress (WRS), Effects on Wellbeing and Mental Health, and Coping Methods. *International Journal of Aerospace Psychology*, 31(2), 87-109. <https://doi.org/10.1080/24721840.2020.1858714>
- Castaño, B. (2004). A propósito de lo psicosocial y el desplazamiento, Desplazamiento forzado: dinámicas de guerra, exclusión y desarraigo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Programa de Iniciativas Universitarias para la Paz y la Convivencia, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. Disponible en: http://www.contralatortura.org/uploads/e0a5f1_155152.pdf Consultado: 10/01/23
- Castillo-Rodríguez, A., López-Aguilar, J. y Alonso-Arbiol, I. (2021). Relación entre respuestas físico-fisiológicas y psicológicas en árbitros de futbol amateur. *Revista Psicología del Deporte*, 30(3), 26-37. Disponible en: <https://www.rpd-online.com/index.php/rpd/article/view/475> Consultado 12/01/23
- Charria, V., Sarsosa, P. y Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29 (4), 380-391. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf> Consultado: 25/11/22
- Ching-Lan, Y., Wei-Ping, H., Wen-Yu, L., Po-Chang, T. & Hsien-Wen, K. (2022). Job-related stress associated with work-related upper extremity musculoskeletal disorders (UEMDs) in municipal waste collectors: the moderation and mediation effect of job support. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12891-022-05721>
- Colin, R., Wild, P., Paris, C. & Boini, S. (2021). Effect of joint exposure to psychosocial and physical work factor son the incidence of workplace injuries: results from a longitudinal survey. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(11), 921-930. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002313>
- Cox, T. & Griffith, A.J. (1995). The nature and measurement of work stress: Theory and practice. En: J. Wilson & N. Corlett (Eds.). *The evaluation of human work: A practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis.
- Cox, T. & Ferguson, E. (1994). Measurement of the subjective work environment. *Work & Stress*, 8(2), 98-109). Disponible en: <http://psycnet.apa.org/record/1995-15934-001> Consultado: 15/11/22
- Duchaine, C., Aubé, K., Gilbert-Ouimet, M., Bruno, A., Vezina, M., Ndjaboue, R., Massamba, V., Trudel, X., Lesage, A. Moore, L. Laurin, D., & Brisson, C. (2019). Effect of psychosocial work factors on the risk of depression: a protocol of a systematic review and meta-analysis of prospective studies. *BMJ Open*, 9, e033093-e033093. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033093>

- Durán, M.M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 78-84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512> Consultado: 7/10/20
- Eldin, A.S., Sabry, D., Abdelgwad, M. & Ramadan, M.A. (2021). Some health effects of work-related stress among nurses working in critical care units. *Toxicology & Industrial Health*, 37(3), 142-151. <https://doi.org/10.1177/0748233720977413>
- Eunjeung, S., Ji, H.C. Suhjung, L. & Soo, H. (2019). The moderating effect of cognitive flexibility in the relationship between work stress and psychological symptoms in Korean Air Force Pilots. *Military Psychology*, 31(2), 100-106. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1556083>
- Eun-Sook, L. & Hee-Sun, K. (2019). The Effects of Clinical Nurses' Job Stress, Work-family Conflicts & Burnout on Depression. *Journal of Digital Convergence*, 17(8), 237-248. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.8.237>
- Firat, Z. M. (2018). The effect of occupational satisfaction, work-family conflict and family-job conflict on perceived work stress. *Journal of Administrative Sciences / Yonetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-175.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). *Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York: John Wiley.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29 (2), 237-41.
- Gómez, G.F. y Llanos, R.A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31 (2), 334-385. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2014000200009 Consultado: 15/06/22
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hosseinejad, M., Moslemi, S. & Mohammadi, S. (2022). The Effect of Physical Exposures and Job Stress on Sleep Quality and Mental Health in a Group of Pink-Collar Workers in Iran. *Indian Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 26(2), 62-69. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_405_20
- Ibrahim, N., Gadallah, M., Kandil, S. & Gamal El-Din, D. (2021). Work Related Stress and its Effect on Mental Health among employees of Ain Shams University Hospitals. *QJM: An International Journal of Medicine*, 114, i328. <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcab118.006>

- Ismail, A., Abdelhamid, E., Khalil, G. & Abdelsalam, N. (2023). Effect of technostress and work stress on the productivity of staff members of the Faculty of Medicine. *Egyptian Journal of Hospital Medicine*, 90, 1801-1808. <https://doi.org/10.21608/ejhm.2023.284330>
- Jaganjac, J., Gavrić, T. & Obhodaš, I. (2020). Effects of work stress and job satisfaction on employee retention: a model of retention strategies. *International Journal of Sales, Retailing & Marketing*, 9(2), 38-50.
- Jorquera, G.R. y Herrera, G.F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desaffos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital en Docencia Universitaria*, 14(2), e1310. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>
- Kagan, A.R. & Levi, L. (1975). Health and environment-psychosocial stimuli: a review. En: Levi, L. (Ed.). *Society, stress and disease: childhood and adolescence*. Londres: University Press.
- Kalimo, R., El-Batawi, M.A. y Cooper, C.L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf?sequence=1
Consulta: 16/11/22
- Karadaş, A. & Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1640-1649. <https://doi.org/10.1002/jcop.22742>
- Karasek, R. (2012). El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional, fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En: Sauter, M., Muiyphy, Hurrell y Levi. *Factores psicosociales y de organización*. Núm. 34. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. España: INSHT. Disponible en: <http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf> Consultado: 5/11/22
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586-594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Kheswa, J. (2019). Factors and effects of work-related stress and burnout on the well-being of social workers in the Eastern Cape province South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 45, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1661>
- Kind, N., Eckert, A., Steinlin, C., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2018). Verbal and physical client aggression-A longitudinal analysis of professional caregivers' psychophysiological stress response and burnout. *Psychoneuroendocrinology*, 94, 11-16. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2018.05.001>

- Kocatepe, S., & Parlak, Z. (2021). The effects of psychosocial factor son occupational accidents: a cross-sectional study in the manufacturing industry in Turkey. *International Journal Occupational Safety and Ergonomics*, 28, 2574-2581. <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1080/10803548.2021.2010904>
- Kumari, T. (2022). Adverse Effect of Work Role Stress on Family Role Conflict Among Married IT Professionals in India. *International Journal of Human Capital & Information Technology Professionals*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.299065>
- Lahtinen, M., Huuhtanen, P. & Reijula, K. (1998). Sick building syndrome and psychosocial factors. A literature review. *Indoor Air*, 8 (S4), 71-80. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1600-0668.1998.tb00012.x> Consultado: 03/01/23
- Lasa, G.M. y Palenzuela, G.J. [Coordinadores]. (2012). Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de riesgos laborales. España: Gobierno de Navarra. Disponible en: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76DF548D-769E-4DBFA18E-8419F3A9A5FB/145897/IntervencionPsicosocialMayo09.pdf> Consultado: 12/01/23
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). Ways of Coping Scale. *Stress, Appraisal and Coping. Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 150-170.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/ Consultado: 05/12/22
- Liao, J., Wang, X. & Wang, X. (2023). The effect of work stress on the well-being of primary and secondary school teachers in China. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 20(2), 1154. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021154>
- Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS ONE*, 14(2), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211487>
- Martín, D.F. y Pérez, B.J. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0 Consultado 03/01/23
- Massamba, V. K., Talbot, D., Milot, A., Pearce, N. Trudel, X. & Brisson, C. (2019). Assessment of the healthy worker survivor effect in the relationship between psychosocial work-related factors and hypertension. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(6), 414-421. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105460>

- Merín, R.J., Cano-Vindel, A. y Miguel-Tobal, J.J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework Consultado: 12/10/22
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf> Consultado: 12/12/22
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno-Jiménez, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal Para la Mejora e Innovación de la Empresa*, 1, 4-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454011> Consultado 14/01/23
- Nambiema, A., Bodin, J., Stock, S., Aublet-Cuvelier, A., Descatha, A., Evanoff, B. & Roquelaure, Y. (2021). Proportion and Number of Upper-Extremity Musculoskeletal Disorders Attributable to the Combined Effect of Biomechanical and Psychosocial Risk Factors in a Working Population. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 18(8), 3858-3858. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083858>
- Niedhammer, I., Derouet-Gérault, L. & Bertrais, S. (2022). Prospective associations between psychosocial work factors and self-reported health: study of effect modification by gender, age, and occupation using the national French working conditions survey data. *BMC Public Health*, 22(1): 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13773-x>
- Niño-Higuera, R.I., Bravo-Paz, X.Y., Ordaz-Carrillo, M.I., Santillán-Torres, C. y Gallardo-Contreras, M.R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 157-166. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180>
- Nowacki, J., Duesenberg, M., Deuter, C., Otte, C. & Wingenfeld, K. (2019). Delayed effects of psychosocial stress on risk taking. *Stress: The International Journal on the Biology of Stress*, 22(4), 446-454. <https://doi.org/10.1080/10253890.2019.1593364>

- OIT. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: <http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf> Consultado: 02/03/23
- OIT/OMS. (1984). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf> Consultado: 11/12/22
- OMS. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770> Consultado: 23/02/23
- Öztürk, D. (2022). The Mediating Role of Work Stress in the Effect of Excessive Workload on Intention to Leave. *Journal of Yasar University*, 17(65), 15-38. <https://doi.org/10.19168/jyasar.909896>
- Peiró, J.M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid. Eudema.
- Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Pulopulos, M.M., Hidalgo, V., Puig-Pérez, S. & Salvador, A. (2018). Psychophysiological response to social stressors: Relevance of sex and age. *Psicothema*. 2018, 30(2), 171-176. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.200>
- Rani, A., Kumar, R. & Singh, S. (2021). The effect of work stress on productivity of female workers in the healthcare sector. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 12(1), 21-25.
- Raza, S., & Ahsan, N. (2022). Stress effects on work efficiency: study by professionals at the Cambridge school library of Karachi Sindh, Pakistan. *Library Philosophy & Practice*, 7206, 1-19. Disponible en: <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7206> Consultado: 02/12/22
- Razo, R.M., Vilcacundo, C.M., Garófalo, E.A. y Valero, C.N. (2021). Cortisol capilar como biomarcador de estrés laboral en docentes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 160-177. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3362>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Martínez, I. (2007). Metodología RED-WoNT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume de Castellón. España: Universidad Jaume de Castellón. Disponible en: <http://www.want.uji.es/download/metodologia-red-wont-departamento-de-psicologia-evolutiva-educativa-social-y-metodologia-de-la-universidad-jaume-i-de-castellon/> Consultado: 14/01/23

- Sauter, S.L., Murphy, L.R., Hurrell, J.J. y Levi, L. (2010). Factores psicosociales y de organización, No. 34. En: En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. España: INSHT. Disponible en:
<http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files/proteccioncivil/normatividad/Enciclopedia%20de%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf> Consultado: 02/03/23
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Solórzano, O. (2014). Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad. Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud. Disponible en:
http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrosidad.pdf Consultado: 14/03/23
- Son, J. & Lee, S. (2021). Effects of work stress, sleep, and shift work on suicidal ideation among female workers in an electronics company. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(6), 519-527. <https://doi.org/10.1002/ajim.23243>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 17(21), 7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 13 de noviembre. Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014 Consultado 02/03/23
- STPS. (2018). Norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre. Disponible:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018 Consultado: 12/03/23
- Uriesi, S. (2019). The effects of work stress and trust in managers on employee turnover intentions. *Centre for European Studies (CES) Working Papers*, 11(3), 211-221.
- Vaziri, E., Zakeri, M. & Meybodi, A. (2020). Examining the effect of the job characteristics on job satisfaction and job stress by mediating the emotional work among nurses in Shariati hospital, Isfahan city. *Journal of Health & Safety at Work*, 10(1), 1-4. Disponible:
<https://doaj.org/article/6088cda207b44dd5b72ae52ff1015035> Consultado: 13/04/23

- Vleeshouwers, J., Knardahl, S. & Christensen, J.O. (2019). Effects of psychosocial work factor son number of pain sites: The role of sleep quality as mediator. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12891-019-2946-9>
- Yang, C., Huang, W., Lin, W., Tseng, P. & Kuo, H. (2022). Job-related stress associated with work-related upper extremity musculoskeletal disorders (UEMDs) in municipal waste collectors: the moderation and mediation effect of job support. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12891-022-05721-y>
- Yang, T., Liu, T., Lei, R., Deng, J. & Xu, G. (2019). Effect of Stress on the Work Ability of Aging American Workers: Mediating Effects of Health. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 16(13), 2273. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132273>
- Yulianti, Y., Perizade, B. & Zunaidah, D. (2022). Analysis of the effect of work stress and work environment on employee performance (Case study in PT Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Plant Tanjung API-API Palembang). *Journal of Community Service*, 3(13), 2252-2269. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i13.288>