

Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC —batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial— en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)

Evaluation of the psycho-social risks with the instrument “CTCPS-MAC” —support for the study of the conditions of the psycho-social work— in the Department of Public Works of the city hall of the South of Jalisco (México)

Claudia Saldaña Orozco¹, Ezequiel Ramírez Lira²,
Ana Anaya Velasco³, Miguel Baeza Alcaraz⁴

Resumen

Objetivo: Describir las condiciones de trabajo de carácter psicosocial percibidas por el personal del Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México).

Materiales y métodos: El estudio fue descriptivo y se realizó en una muestra de 53 empleados de diferentes áreas de la organización compuesta por 115 trabajadores. Se utilizó el CTCPS-MAC: Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial.

Resultados: Se obtuvieron datos sociodemográficos de los participantes, así como de las dimensiones y los factores de riesgo que componen cada una de ellas. Se encontró que si bien hay una percepción de que las condiciones de trabajo de carácter psicosocial se encuentran en niveles de “bueno” y “muy bueno”, sin embargo, se presentan puntuaciones de regular a nocivo para algunos casos.

Conclusión: La dimensión contenido de trabajo es percibida por el 41.5 % como regular también en tres de sus cuatro factores, con 41.5 % ambientes laborales, con 45.3 % equipo

¹ Profesora de tiempo completo asociado A, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. claudias@cusur.udg.mx

² Profesor de tiempo completo titular A, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. ezequielr@cusur.udg.mx

³ Profesora de tiempo completo asociada C, Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. anayav@cusur.udg.mx

⁴ Profesor de asignatura C, Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán. aquilesbaeza.66@hotmail.com
Correspondencia: Claudia Saldaña Orozco. López Mateos 33, Colonia Loma Bonita, Ciudad Guzmán, Jalisco (México). Tel. 3415752222, ext. 46136. claudias@cusur.udg.mx.

Fecha de recepción: 7 de julio de 2014
Fecha de aceptación: 13 de septiembre de 2014

Salud Uninorte
Vol. 30, N° 3, 2014
ISSN 0120-5552

<http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4309>

y agentes físicos y con 32.1 % concepción de las tareas del puesto de trabajo, y se registró además casos en nivel nocivo, que también presenta el factor papel o rol en la organización de la dimensión contexto de trabajo y el factor síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —estados psicológicos— respuesta fisiológica de la dimensión desgaste psíquico, por lo cual se necesita un proceso de intervención.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, obras públicas, condiciones de trabajo.

Abstract

Objective: To describe the work conditions of psycho-social character perceived by the personnel of the department of Public Works of the City Hall of the South of Jalisco (Mexico).

Materials and methods: The study was descriptive and was realized in a sample of 53 employees of different areas of the organization composed by 115 workers. CTCPS-MAC: support for the study of the conditions of the psycho-social work, was in use.

Results: Social-demographic information was obtained of the participants as well as of the dimensions and the risks factors that compose each of them. It found that though there is a perception of which the conditions of work of psycho-social character are in levels of "good" and "very good". Nevertheless, they present punctuations of regular to harmfully in some cases.

Conclusion: The dimension contained of work is perceived by 41.5 % as regular, also in three of its four factors with 41.5 % with work environment, with 45.3 % team and physical agents and, with 32.1 % conception of the tasks of the working place registering in additional cases in harmful level that also presents the role factor in the organization of the dimension of work context and the subjective factor symptoms and alterations of the health —psychological conditions— physiological response of the dimension spoils psychically by what a process of intervention is needed.

Keywords: Psycho-social risks, public works and work conditions.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo presenta los resultados de un estudio que describe las condiciones de trabajo de carácter psicosocial percibidas por personal del Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México) con la batería CTCPS-MAC (1).

De acuerdo con la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (2), los factores de riesgo psicosocial son:

Todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores, manifestación de peligro que, para la salud del trabajador, tiene la interacción de la actividad del trabajador con su organización laboral y entorno social.

Los factores de riesgo psicosocial (3-4) se identifican con el ambiente físico de la organización, el contenido de las tareas y los factores subjetivos del trabajo; mientras que entre los riesgos psicosociales se encuentran el estrés laboral (5), el desgaste profesional y la violencia en el trabajo en todas sus dimensiones. Sin embargo, la clasificación anterior de factores y riesgos no es única, ya que existe una multicausalidad que los puede generar; algunas condiciones del trabajo podrán tener una mayor probabilidad de generar los factores o riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales mencionados dan lugar a la aparición de determinados efectos que pueden originar múltiples y variadas consecuencias sobre el trabajador motivadas por

el medio ambiente laboral, características del puesto y organización del trabajo que inciden en el trabajador y por las propias características personales de este, ya sea individuales y extralaborales, que al interactuar entre sí provocan comportamientos diversos (6).

Existen características individuales que hacen que la respuesta a las condiciones de trabajo sean diferentes; entre las que se encuentran la jornada de trabajo y el ritmo de trabajo (7). Cuando las necesidades no están satisfechas se produce una situación de bajo grado de bienestar que se denomina “insatisfacción”; frente a la cual el trabajador reacciona con respuestas de carácter psicológico, fisiológico o psicosocial (6).

La evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo es una materia pendiente en la actualidad (8), sin embargo, existen cada vez más instituciones que consideran los riesgos psicosociales como riesgos importantes, haciéndose necesario el planteamiento de políticas de salud laboral para la mejora de la calidad de vida a partir de una intervención de cara a la mejora de la calidad de vida laboral y satisfacción de los trabajadores de todos los niveles de las organizaciones (9).

Existen diversos estudios acerca de la calidad de vida laboral y los riesgos que implica el trabajo; (7- 10) que han estudiado dichos constructos a partir de cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global.

Los factores relacionados con la tarea (11) que definen el papel del individuo dentro de la organización son: la comunicación y relaciones, la tecnología, el estilo de liderazgo, así como el contenido del trabajo, el rol en

la estructura y las posibilidades de promoción. La interacción de los aspectos propios de las personas (edad, patrimonio genético, estructura sociológica, historia, vida familiar, cultura, etc.) relacionada con las modalidades de gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso productivo impulsan la dinámica de dicha interacción, que se caracteriza por la capacidad potencial de los trabajadores (12).

Los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial han sido objeto de investigación internacional (13) desde hace décadas, pero la atención que se les ha prestado en México es reciente (14).

La necesidad de evaluar riesgos psicosociales (15) surgió en un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan las características del trabajo y de las organizaciones del siglo XXI. Se ha evidenciado la incidencia de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores y el estrés es reconocido como una de las principales causas de enfermedades profesionales (16).

Las intervenciones que se lleven a cabo a partir de los resultados obtenidos deberán orientarse a plantear propuestas para mejorar los factores psicosociales del trabajo, centrando su actuación fundamentalmente sobre la organización del trabajo y los trabajadores (17).

El estudio se realizó en el Departamento de Obras Públicas de un municipio situado al sur de Jalisco, en la región occidental de México, cuya población alcanza los cien mil habitantes, por lo cual es el más importante centro urbano de la región. El Departamento de Obras Públicas es el encargado de llevar a cabo los procesos de planeación y adjudicación.

cación de toda obra pública del municipio. Se rige por la Ley de obra pública del Estado de Jalisco, los planes parciales de desarrollo urbano y el plan municipal de desarrollo. Los procesos del departamento requieren de conocimientos técnicos-jurídicos para llevar a cabo los procesos de adjudicación de obra ya sea por concurso, adjudicaciones directas y/o licitaciones públicas.

Entre los problemas que enfrentan quienes están a cargo de la organización municipal se encuentran el económico, la homologación de sueldos y salarios con su nivel de trabajo; la actitud de los trabajadores sindicalizados, ya que se sienten seguros en su trabajo y se percibe en ellos un menor compromiso respecto a los eventuales; los empleados trabajan con maquinaria obsoleta; y no se les puede otorgar la herramienta que necesitan debido a la burocracia que dificulta llevar a cabo los trámites administrativos.

La implicación con el trabajo es un importante modulador en el ámbito laboral porque las reacciones a las condiciones de trabajo les ocurren fundamentalmente a las personas para las cuales el trabajo es un elemento central en sus vidas (18).

Entre los estudios realizados de riesgos psicosociales (19) con el instrumento Ista Copsoq21 se encuentra el del sector de la construcción, donde se encontró que la inseguridad en el trabajo es un factor común para muchos de los trabajadores encuestados (20). La crisis económica actual, sumada a la propia naturaleza del sector, son las causas de esta situación (21). La gran mayoría de los trabajadores se ven afectados por la falta de sentimiento de grupo. Los resultados para el apoyo social fueron muy parecidos en las cuatro empresas donde se realizó el estudio.

Esta dimensión, más las posibilidades de desarrollo social, tienen una prevalencia intermedia en las empresas. Los factores psicosociales, tales como nuevas demandas de mayor productividad y habilidad a los trabajadores, y la pérdida del control sobre el trabajo están amenazando la salud física y mental de los trabajadores (22).

La calidad de liderazgo aparece en todas las empresas como un factor determinante, siempre acompañado del conflicto de rol (23). La estima de los trabajadores presenta una gran proporción de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (24). La gran mayoría de los trabajadores afirma que sus tareas tienen sentido. Las órdenes claras y no contradictorias juegan un papel importante en la construcción, siempre marcada por el cumplimiento de plazos. En general, los trabajadores del sector se sienten integrados en sus respectivas empresas y comprometidos con su profesión (25). En conclusión, las empresas estudiadas deben adoptar medidas preventivas y acciones correctoras en las dimensiones del instrumento utilizado.

Dada la situación problemática en el Departamento de Obras Públicas, se buscaron y analizaron diferentes métodos y se seleccionó la batería CTPCS-MAC, debido a que permite una evaluación amplia multidimensional tanto de las condiciones de trabajo como de los resultados de la organización; con ella esta investigación evaluó las condiciones de trabajo de carácter psicosocial percibidas por el personal del Departamento de Obras Públicas de un municipio del sur de Jalisco en 4 dimensiones: el contexto de trabajo, contenido de trabajo, factores individuales y desgaste psíquico.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal con una población de 115 trabajadores; la muestra fue de 53 trabajadores de las diferentes áreas, con un 95 % de confianza y un 10 % de error. Resultaron 31 participantes, cuyas actividades son predominantemente administrativas y 22 de campo; por puesto de trabajo se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1. Participantes por puesto de trabajo

Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	12	22.6
Mando intermedio	5	9.4
Trabajo social	2	3.8
Técnico	1	1.9
Auxiliar administrativo	12	22.6
Otro (albañil)	9	17.0
Operario	10	18.9
Conductor	2	3.8
Total	53	100.0

Fuente: cédula de la batería CTCPS-MAC.

El estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial se realizó con la técnica de encuesta usando la escala de la batería CTCPS-MAC, autoaplicada, con apoyo de encuestadores entrenados, a la muestra seleccionada aleatoriamente.

Dicho instrumento (1) tiene como intención la evaluación de la percepción que tiene la población trabajadora de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en su propio entorno laboral, así como de los factores individuales y los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud. Utiliza escala Likert de 5 niveles: 1: en extremo desfavorable y negativo al reactivo; 2: desfavorable y negativo al reactivo; 3: neutral o indeciso; 4: favorable y positivo al reactivo; y 5: en extremo favorable y positivo al reactivo.

El cuestionario consta de 75 ítems que agrupan cuatro dimensiones, que se pueden evaluar por separado y un total de 14 factores agrupados de la siguiente manera:

• **Dimensión 1:** Contexto de trabajo

Factor 1: Cultura de la organización y gestión

Factor 2: Papel o rol en la organización

Factor 3: Interrelación trabajo con problemas familiares y sociales

Factor 4: Relaciones interpersonales en el trabajo

• **Dimensión 2:** Contenido de trabajo

Factor 1: Carga y ritmo de trabajo

Factor 2: Ambientes laborales

Factor 3: Equipos y agentes físicos

Factor 4: Concepciones de las tareas del puesto de trabajo

• **Dimensión 3:** Factores individuales

Factor 1: Amortiguadores del riesgo psíquico

Factor 2: Características de la empresa

Factor 3: Características personales

• **Dimensión 4:** Desgaste psíquico

Factor 1: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud –Estados psicológicos– Respuesta cognitiva emocional

Factor 2: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud –Estados psicológicos– Respuesta conductual

Factor 3: Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud –Estados psicológicos– Respuesta fisiológica

Las dimensiones fueron validadas al reportar un alfa de Combrach de 0.879, 0.857, 0.765 y 0.884. Se levantó la encuesta durante 10 días

en 2013, bajo las consideraciones éticas de confidencialidad y anonimato. A los datos se les hizo un análisis estadístico descriptivo con los resultados que se muestran a continuación.

RESULTADOS

Las características sociodemográficas del personal participante se pueden observar en la tabla 2.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico de los participantes

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Participantes	53	100
Género		
Hombre	46	86.8 %
Mujer	7	13.2 %
Estado civil		
Soltero	12	22.6 %
Casado	29	54.7 %
Tipo de trabajo		
Administrativo	31	58.5 %
Campo	22	41.5 %
Tipo de contrato		
Eventual	34	64.2 %
Sindicalizado	5	9.4 %
Confianza	7	13.2 %
Base	7	13.2 %
Destajo	0	0
Horario		
Mañana	46	86.8 %
Tarde	4	7.5 %
Formación académica		
Leer y escribir	3	5.7 %
Primaria	11	20.8 %
Secundaria	15	28.3 %
Bachillerato	5	9.4 %
Formación Profesional	3	5.7 %
Licenciatura	16	30.2 %

Fuente: cédula de batería CTCPS-MAC.

Los datos más significativos: que el 86.8 % son hombres; el 54.7 % son casados; el 58.5 % son puestos administrativos, mientras que el 41.5 % son trabajadores de campo. En cuanto a la contratación, un 64.2 % son eventuales, el 26.4 % son de base y confianza, mientras que el 9.4 % son sindicalizados. Con respecto al horario de trabajo, la mayoría, con un 86.8 %, tiene turno matutino. En lo referente a la formación académica, casi el 50 % ha cursado la educación básica (primaria y secundaria) y un 30.2 % la universidad. Por otro lado, la edad de los participantes en promedio fue de 37 años, con una antigüedad en la organización de 3 años en promedio y de 2 años en el puesto.

La dimensión *contexto de trabajo* es percibida por con un 52.8 % como *Buena*, lo cual es aceptable, pero pueden establecerse acciones para la mejora, pero un 13.2 % lo percibe como *Regular*, lo cual requiere que se trabaje sobre una planificación e intervención con acciones reparadoras. Se observa que de los cuatro factores que integran la dimensión mencionada, *el papel o rol de la organización y relaciones interpersonales de trabajo* tienen un 20.8 % en *Regular*, pero el primero de ellos presenta dos casos en *Nocivo*.

La dimensión *contenido de trabajo* es percibida por un 41.5 % como *Regular* y sus cuatro factores muestran un alto porcentaje en estado *Regular*, además de que tres de ellos muestran casos de nivel *Nocivo*, por lo cual es urgente una intervención para disminuir el riesgo psicosocial de los trabajadores del Departamento de Obras Públicas.

Tabla 3. Resultados por dimensiones y factores. Contexto y Contenido de trabajo

Dimensiones y factores	Muy bueno F (%)	Bueno F (%)	Normal F (%)	Regular F (%)	Nocivo F (%)
Dimensión Contexto de Trabajo	16 (30.2)	28 (52.8)	2 (3.8)	7 (13.2)	0 0
- Cultura de la organización y gestión.	11 (20.8)	31 (58.5)	4 (7.5)	7 (13.2)	0 0
- Papel o rol en la organización	22 (41.5)	17 (32.1)	1 (1.9)	11 (20.8)	2 (3.8)
- Interrelación trabajo con problemas familiares y sociales	21 (39.6)	18 (34.0)	4 (7.5)	10 (18.9)	0 0
- Relaciones interpersonales en el trabajo	27 (50.9)	14 (26.4)	1 (1.9)	11 (20.8)	0 0
Dimensión Contenido de Trabajo	3 (5.7)	25 (47.2)	3 (5.7)	22 (41.5)	0 0
- Carga y ritmo de trabajo	5 (9.4)	27 (50.9)	3 (5.7)	18 (34.0)	0 0
- Ambientes laborales	5 (9.4)	16 (30.2)	5 (9.4)	22 (41.5)	5 (9.4)
- Equipo y agentes físicos	8 (15.1)	14 (26.4)	4 (7.5)	24 (45.3)	3 (5.7)
- Concepción de las tareas del puesto de trabajo	9 (17.0)	15 (28.3)	9 (17.0)	17 (32.1)	3 (5.7)

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Resultados por dimensiones y factores. Factores individuales y Desgaste psíquico

Dimensiones y Factores	Muy bueno F (%)	Bueno F (%)	Normal F (%)	Regular F (%)	Nocivo F (%)
Dimensión Factores Individuales	21 (39.6)	27 (50.9)	2 (3.8)	3 (5.7)	0 0
- Amortiguadores del riesgo psíquico	22 (41.5)	23 (43.4)	3 (5.7)	5 (9.4)	0 0
- Características de la empresa	20 (37.7)	25 (47.2)	8 (15.1)	20 (37.7)	0 0
- Características personales	14 (26.4)	24 (45.3)	7 (13.2)	8 (15.1)	0 0
Dimensión Desgaste psíquico	21 (39.5)	24 (45.3)	0 (0)	8 (15.1)	0 0
- Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —Estados psicológicos— Respuesta cognitivo-emocional	21 (39.6)	20 (37.7)	4 (7.5)	8 (15.1)	0 0
- Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —Estados psicológicos— Respuesta conductual	26 (49.1)	23 (43.4)	1 (1.9)	3 (5.7)	0 0
- Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud —Estados psicológicos— Respuesta fisiológica	24 (45.3)	14 (26.4)	0 (0)	13 (24.5)	2 (3.8)

Fuente: elaboración propia.

En la dimensión *factores individuales* solo el factor *características de la empresa* es percibido como *Regular* por el 37.7 %, pero ningún factor muestra casos en *Nocivo*. Finalmente, en lo que respecta a la dimensión *desgaste psíquico*, este es percibido como predominantemente *Bueno* y cerca del 85 % lo percibe *Muy bueno*, al igual que dos de sus factores, pero el de *Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud –Estados psicológicos– Respuesta fisiológica* muestra un 24.5 % en *Regular* y presenta dos casos de nivel *Nocivo*.

DISCUSIÓN

El Departamento de Obras Públicas donde se llevó a cabo el estudio promovió la evaluación de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial con el propósito de emprender acciones de mejora (9) y reducir así los riesgos a partir de la percepción que tiene el personal (8), como una materia pendiente en la actualidad en las organizaciones.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran una diversidad de respuestas de los participantes respecto a las condiciones de trabajo (5), cuyo origen es multicausal (10 - 11), por cual que se refleja en el diseño de instrumentos para la identificación de factores psicosociales y la evaluación de riesgos (1 - 2).

Se observó la naturaleza de la actividad predominante en el Departamento de Obras Públicas, cercana a la de la construcción, así como la inseguridad en el empleo reflejada por la antigüedad en la empresa y en el puesto de trabajo son factores en común (19).

A partir de los resultados, dado que se ha evidenciado la incidencia de las condiciones de trabajo en la salud (14), se requiere establecer mejoras, planificación e interven-

ción con acciones reparadoras (1) al haberse encontrado varios factores percibidos como *Regular* y casos como *Nocivo*.

CONCLUSIÓN

En el estudio realizado se logró obtener una descripción tanto del perfil sociodemográfico de los trabajadores del Departamento de Obras Públicas como de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en esa organización. Del primero destacan como características que el personal es predominantemente masculino, con el 86.8 %, y el corto tiempo de antigüedad en la organización de tres años en promedio. Por otro lado, se encontró que efectivamente hay niveles de riesgo psicosocial tanto en las dimensiones como en factores específicos que ameritan una atención inmediata; tal es el caso de la dimensión *contenido del trabajo* y los factores *ambientes laborales* y *concepción de las tareas del puesto de trabajo*.

Agradecimientos

Agradecemos al director de Obras Públicas y a los participantes por su colaboración.

Conflicto de intereses: ninguno.

Financiación: sin financiamiento.

REFERENCIAS

1. Carrión MA. "CTCPS-MAC" –Batería para el Estudio de la Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Presentado en la conferencia *Herramientas para la evaluación psicosocial. Fortalezas SST –Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima (Perú), septiembre de 2011.
2. Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo. 1994.
3. Leñero M, Solís G. (2013). Clasificación de los Factores de Riesgo. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/208263431/Seis>.

4. Stavroula L, Cox T. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. Institute of Work, Health and Organisations. 2008.
5. Hernández CAG. El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis* s. f.;1-7.
6. Cortés J. *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. España: Tebar; 2007.
7. Observatorio permanente riesgos psicosociales. *Guía Sobre los Factores y Riesgos Psicosociales*. Comisión Ejecutiva Confederada de UGT. España; 2006.
8. Cifre E, Salanova M, Franco J. *Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias?* *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 2011;82:28-36.
9. Rodríguez M. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 200; 2(3):127-41.
10. García M, Cortés D, Sánchez A. Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas* 2008; 4(1):37-51. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v4n1/v4n1a04.pdf>
11. Chiang M, Krausse K. Estudio empírico de Calidad de Vida Laboral, Cuatro Indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*. (Chile), 2008:23-50.
12. Fernández R. El riesgo psicosocial en una situación de crisis. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 2011;85: 38-40.
13. Sauter S, Murphy L, Hurrell J, Levi L. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Factores psicosociales y de organización*.
14. Martínez S, Hernández, A. Necesidad de Estudios y Legislación sobre Factores Psicosociales en el Trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública* 2005; 31(4): 338-44.
15. Ramis C, Manassero M, García E. Riesgos Psicosociales en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo* 2009: 85-95.
16. Gil-Monte P. *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Pirámide; 2005.
17. European Risk Observatory, Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA; 2012.
18. López-Araújo B. El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema* 2007;19:81-87.
19. García-Sánchez S. Riesgos psicosociales en el sector de la construcción. Universitat Politècnica de Valencia. [Tesis de grado]. España, 2011.
20. Farastieri V. Guía del Formador SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf.
21. García J, Luceño L, Díaz M. Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema* 2007; 19: 95-101.
22. Hernández CAG. El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis* s. f.;1-7.
23. Rodríguez JM. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo* 2009; 29:68-82.
24. Green N. *Psychosocial risk factors: what are they and why are they important?* Otago: Well-nomics; 2008.
25. Velázquez M. *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*. España: Gestión 2000; 2005.