

Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación

Occupational psychosocial risk factors: methods and assessment tools

Víctor H. Charria O¹; Kewy V. Sarsosa P²; Felipe Arenas O³.

¹ Psicólogo, Magíster en Educación, profesor del Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Correo electrónico: vcharria@javerianacali.edu.co

² Psicóloga, Magíster en Educación, profesora del Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Correo electrónico: kewy@javerianacali.edu.co

³ Psicólogo, Especialista en Psicología y Desarrollo Organizacional, joven investigador, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia. Correo electrónico: felipea@javerianacali.edu.co

Recibido: 01 de agosto de 2011. Aprobado: 13 de octubre de 2011.

Charria V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 2011; 29(4): 380-391

Resumen

Objetivo: realizar un análisis acerca de las condiciones básicas requeridas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales. **Metodología:** se retoman los referentes conceptuales principales que se han utilizado para identificar las causas de estrés en el trabajo, haciendo énfasis en el modelo *Demanda – Control* y el modelo *Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa*. **Resultados:** se presentan algunas metodologías e instrumentos que han mostrado una alta confiabilidad para la identificación de factores psicosociales en diversos contextos organizacionales

de diferentes países del mundo. Se destaca el caso colombiano donde, a pesar de contar con pocos instrumentos validados, hay un avance significativo frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social.

-----**Palabras Clave:** factores de riesgo psicosocial en el trabajo, instrumentos de evaluación, estrés laboral, Resolución 2646 del 2008.

Abstract

Objective: This review's aim is to analyze the basic conditions required for the assessment of occupational psychosocial risk factors within organizational contexts. **Methodology:** the review incorporates the main concepts that have been used to identify the causes of occupational stress, emphasizing the *Demand – Control* and the *Effort – Reward – Imbalance* models. **Results:** the authors show some methodologies and instruments that have exhibited high reliability for identifying psychosocial factors in different organizational contexts in diffe-

rent countries. Likewise, they highlight the case of Colombia; a country which, despite having few validated instruments, shows significant advance in this regard after the birth of resolution 2646 of 2008 and the construction of the battery of instruments for the assessment of Psychosocial Risk Factors by the Ministry of the Social Protection in 2010.

-----**Keywords:** occupational psychosocial risk factors, assessment instruments, occupational stress, Resolution 2646 of 2008.

* Este artículo se deriva de la investigación: "Identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en Instituciones de Salud nivel III de la ciudades de Cali y Bucaramanga.", del Grupo Medición y Evaluación Psicológica GMEP, Categoría A en Colciencias. La investigación fue financiada por la Pontificia Universidad Javeriana Cali, código interno: 020100272.

Introducción

El trabajo es fundamental en la vida humana, permite la adquisición de recursos económicos, facilitando el desarrollo social y la supervivencia de los individuos. A nivel psicosocial es fuente de interacción con otros, permite satisfacer necesidades de pertenencia, genera satisfacción y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia potencialmente negativa sobre el individuo [1, 2]. Los sistemas de trabajo que a partir de la revolución industrial asumieron progresivamente la organización científica, hoy en día son influenciados por coyunturas sociales como la globalización de la economía, la internalización de los mercados, la competitividad, las innovaciones tecnológicas y la diversificación de las demandas [3, 4]. Gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico, el “adelgazamiento” y flexibilización de las estructuras organizacionales, la tercerización de servicios, la utilización de entornos virtuales de trabajo, entre otras estrategias que buscan supervivencia, sostenibilidad y desarrollo en el mundo contemporáneo [3-5].

Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza, pues inciden sobre las relaciones que ahí se construyen, el bienestar, las necesidades de cualificación, la motivación y la aparición de enfermedades profesionales. En consecuencia, se relacionan con indicadores de calidad, eficiencia, rotación, ausentismo y accidentalidad [1, 5-7].

La incidencia de los sistemas de trabajo sobre la salud de los trabajadores ha sido identificada en diversas investigaciones [8-12]. Boix [13] afirma que muchas enfermedades de los países desarrollados se deben a los cambios causados por la industrialización y sus consecuentes formas de actividad laboral. Según Aranda y Pando [14] cada año ocurren alrededor de 160 millones de casos nuevos de lesiones y enfermedades ocupacionales y aproximadamente 1.1 millones de personas en el mundo mueren por estas causas. La Oficina Internacional del Trabajo [7] señala que la repercusión económica de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales a nivel global, constituyen el 4 % del producto interno bruto.

La salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de países. Desde comienzos del siglo xx en Centro y Suramérica, la legislación permite el reconocimiento de los

accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores [15].

En Colombia está vigente el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012, la herramienta principal para la sostenibilidad del Sistema General de Riesgos Profesionales [16]. En 2011 se celebra en Colombia el V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, donde se ratifica el compromiso asumido en la XIX Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en Estoril, Portugal en diciembre de 2009, el cual otorgó el aval definitivo de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST), y que establece de forma consensuada el marco general para el desarrollo de políticas de seguridad y salud en toda la región hasta el año 2013 [17].

Según Blanch, Sahagún y Cervantes [1], concordando con otros autores [4, 13, 18], las legislaciones en salud laboral han permitido un control progresivo de los riesgos físicos, higiénicos y mecánicos en las empresas. Sin embargo, con los riesgos psicosociales ha significado una mayor dificultad, pues requieren metodologías de diferente naturaleza [19-21]. Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores [22-24]; estos factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral [25, 26].

Los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial han sido demostrados por diversas investigaciones. Éstas evidencian asociaciones importantes entre aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la comunicación, los estilos de liderazgo, variables personales y ambientales, con patologías derivadas del estrés como el síndrome de *burnout*, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza [8, 9, 19, 27-32]. Asimismo, se han asociado a la aparición de patologías reconocidas legalmente en Colombia en la tabla de enfermedades profesionales (Resolución 2566 de 2009), como estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, enfermedad acidopéptica severa y colon irritable [33].

Aspectos generales sobre la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones

El reconocimiento de que los factores de riesgo psicosocial requieren ser evaluados sistemáticamente, surge en un contexto de transformaciones sociales, políticas y legislativas que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores [4]. Se destaca la injerencia de organismos públicos como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) en España y el Ministerio de la Protección Social en Colombia [23] con la Resolución 2646 de 2008, la cual establece responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.

La evaluación de estos factores ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales. Diferentes autores afirman que la dificultad radica en que las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo [1, 22, 27, 34]. Así se ha sostenido que muchos de los cuestionarios y sistemas de diagnóstico utilizados son incompletos y en ocasiones, carentes de procesos de estandarización, pues no presentan datos de fiabilidad y validez de los instrumentos de medida [20, 35].

Guardia, Perú y Barrios [20] evidencian otras dificultades en la evaluación de factores psicosociales en las organizaciones. Por un lado, señalan que en aras de la eficiencia utilizan un sistema demasiado simple que no logra abordar la complejidad de esta temática. Por otra parte, en oportunidades se reduce la metodología a la aplicación de encuestas como si fuera la única herramienta, dejando de lado fuentes de información que podrían ser de utilidad, como los indicadores de salud ocupacional, la evaluación en el puesto de trabajo o estrategias cualitativas de recolección de información.

Al respecto, deben cumplirse dos condiciones: realizar una medición para identificar los posibles riesgos, y compararlos con valores de referencia establecidos para tomar una decisión acerca de las posibilidades de intervención [36]. La medición inicial debe captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo. Lo anterior coincide con los planteamientos de Blanch, Sahagún y Cervantes [1] quienes manifiestan que la evaluación de los riesgos psicosociales y la superación de las limitaciones de las encuestas tradicionales sobre condiciones de trabajo, implica la incorporación de ítems orientados a capturar la experiencia laboral de los trabajadores en su dimensión subjetiva y psicosocial.

Meliá plantea las propiedades básicas que debe reunir un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales: Fundamentarse en antecedentes de investigación, un índice de fiabilidad, pruebas de validez (de constructo y contenido), un análisis psicométrico de la calidad de los ítems y procesos de estandarización para la aplicación específica que se desee realizar [35]; agrega que se deben considerar los posibles sesgos que puedan darse durante la aplicación y en el análisis de resultados, asegurar la confidencialidad de los instrumentos, que sea utilizado por un profesional con la capacidad técnica para hacerlo, garantizar el anonimato y confidencialidad a los participantes, mediante el uso de un consentimiento informado.

Otros autores proponen la triangulación de las fuentes de información: los resultados estadísticos de una escala orientada a identificar la percepción de los sujetos, registros objetivos de evaluación en el puesto de trabajo y metodologías cualitativas complementarias como entrevistas, grupos focales y observación participante [19, 36-39]. Lo anterior coincide con la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la cual plantea que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos validados, y teniendo en cuenta información periódica y actualizada sobre condiciones de salud en los trabajadores, ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estadísticas de morbilidad y mortalidad, ausentismo, rotación y rendimiento [23].

Adicionalmente, Rodríguez, González y Carbonen [21], retomando los planteamientos de Peiró [40-42] y la metodología *Prevenlab-Psicosocial*, destacan la pertinencia de ajustar los cuestionarios a cada organización y sector ocupacional, e identificar la intensidad y frecuencia de las fuentes de estrés, como parte de una metodología más amplia que puede incluir entrevistas previas e implementación de programas preventivos a todos los niveles de la organización. Estos programas mejoran la confiabilidad en el instrumento y mayor precisión y pertinencia en las actividades de prevención e intervención que se deriven. Estas metodologías pueden implicar mayor complejidad en términos de tiempo y costos para la organización [21].

Metodología

Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Diferentes instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial se han desarrollado a partir de la integración de modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo. Blanch, Sahagún y Cervantes señalan que los instrumentos para evaluar factores psi-

cosociales en el trabajo pueden ser agrupados en tres categorías [1].

En la primera categoría, se encuentran aquellos que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo. En esta categoría se destaca el *Questionnaire for the Fifth European Survey on Working Conditions* [43] y el Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, aplicado en España por el Ministerio de Trabajo e Inmigración [44]. Estos instrumentos identifican factores de riesgo desde la dimensión objetiva de los mismos (tiempos de exposición, probabilidades, efectos específicos) y tiene en cuenta la influencia de entornos materiales y circunstancias normativas (contratos, puestos, remuneraciones, horarios). Sin embargo, desatienden las realidades tácitas e informales de las organizaciones que hacen parte de la experiencia del trabajador, y variables mediadoras como la personalidad, la percepción, la valoración o aspectos sociodemográficos [1, 27].

En la segunda categoría, se destacan instrumentos que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales [1]; se destacan aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de quemarse en el trabajo (SQT o *burnout*), satisfacción laboral, *engagement*, violencia, acoso, entre otros. Son ejemplos las de Apreciación del Estrés EAE [45], el Cuestionario para la Evaluación del Estrés, que hace parte de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia [46], el *Maslach Burnout Inventory* [47] y la Escala de Desgaste Ocupacional [48] para evaluar síndrome de quemarse en el trabajo (*burnout*); la *Utrecht Work Engagement Scale*, que evalúa la experiencia de *engagement* y bienestar [49] y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO) [50], el Cuestionario para la Vigilancia de la Violencia Laboral, utilizado en el estudio de la Universidad de Antioquia y el Ministerio de la Protección Social sobre formas y consecuencias de la violencia en el trabajo [51].

En la tercera categoría, los instrumentos asumen el formato de cuestionarios de autoinforme [1]. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad [27]. En esta categoría, los modelos con una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores, son el modelo *Demanda – Control* [52, 53] y el modelo *Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa* [54-56].

El modelo *Demanda – Control* explica el estrés en función de la interacción entre las características especí-

ficas del puesto de trabajo, las demandas psicológicas y el grado de control sobre las tareas. Así, plantea cuatro grupos: alta tensión (altas demandas y bajo control) baja tensión (bajas demandas y alto control), trabajadores activos (altas demandas y alto control) y pasivos (bajas demandas y bajo control). Además, integra el apoyo social como un elemento moderador de la relación entre las anteriores variables [53].

Un instrumento utilizado para identificar las fuentes de estrés en el trabajo, sustentado por el modelo *Demanda – Control* es el cuestionario sobre el contenido del trabajo, *Job Content Questionnaire* (JCQ) [57]. La versión mínima (más utilizada) evalúa tres dimensiones; demandas psicológicas (9 ítems), control sobre el trabajo (9 ítems) y apoyo en el trabajo (11 ítems). El instrumento utiliza una escala con cuatro opciones de respuesta, que indagan el nivel de acuerdo con los enunciados de la prueba. La dimensión de demandas psicológicas valora aspectos como la cantidad de trabajo, las exigencias intelectuales y la presión del tiempo de trabajo. La dimensión de control sobre el trabajo evalúa la posibilidad de tomar decisiones, la creatividad y el desarrollo de las propias habilidades. La dimensión de apoyo en el trabajo evalúa la colaboración recibida por parte de los compañeros y de los superiores. El JCQ, ha sido adoptado para identificar las causas del estrés ocupacional; ha demostrado en términos generales una alta fiabilidad, consistencia interna y estructura factorial en diversos procesos de adaptación y validación realizados en países como Estados Unidos, Canadá, Francia, España, Brasil, México, Tailandia y Colombia [58,59].

El modelo de *Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa* tiene en cuenta características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicado en la carga de trabajo y su relación con diversos tipos de recompensa, como la estima, la seguridad laboral, el salario y promociones dentro del trabajo [54, 55].

El cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, *Effort Reward Imbalance* (ERI-DER), ha permitido encontrar asociaciones entre el desbalance esfuerzo-recompensa, y repercusiones sobre la salud física y mental. Estos hallazgos evidencian que los trabajadores con grandes esfuerzos y bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo de enfermedades asociadas a estrés laboral [32]. Las validaciones realizados han demostrado consistencia interna y validez en el instrumento. El cuestionario de ERI-DER se compone de 3 escalas: esfuerzo, recompensa y sobrecompromiso o sobreimplicación. Además, se compone de 3 módulos. El primero recoge las variables sociodemográficas de interés. El segundo, compuesto por 17 ítems, recoge información acerca de la escala de esfuerzo extrínseco (6 ítems) y recompensa profesional (11 ítems), la cual a su vez evalúa los factores de estatus financiero, estima y seguridad en el trabajo. El tercer

módulo, integrado por 17 ítems, evalúa la escala de sobreimplicación o componente intrínseco, el cual indaga acerca de la dedicación excesiva al trabajo, y las actitudes o sentimientos relacionados con el trabajo por parte del trabajador [60]. Dentro de esta categoría se encuentran los instrumentos construido a partir de la integración de los anteriores modelos para lograr una adecuada y completa comprensión de los factores psicosociales en el mundo laboral.

Ejemplo de estos instrumentos en España es el FPSICO o Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [61]. Este instrumento, cuyo objetivo es la obtención de información a partir de la percepción de los trabajadores, está compuesto por 75 ítems, e indaga acerca de 7 factores de riesgo psicosocial: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones interpersonales. Estas dimensiones se valoran en una escala que va desde cero (0) a diez (10), según las siguientes variables: situación satisfactoria, situación nociva y situación intermedia.

Otro instrumento que cuenta con gran popularidad es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, y adaptado a España por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud en un proceso de validación con una muestra de 859 trabajadores [62, 63]. Este cuestionario presenta tres versiones (corta, mediana y larga), las cuales pueden ser utilizadas según el tamaño de la empresa o los intereses investigativos del momento. Las dimensiones evaluadas en este instrumento son de doble presencia, exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales), desarrollo, sentido y satisfacción en el trabajo, control sobre sus tiempos, integración en la empresa, previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo, inseguridad en el empleo, salud general y mental, vitalidad y síntomas de estrés (conductuales, somáticos y cognitivos).

Los cuestionarios FPSICO y el CoPsoQ-Istas 21 han demostrado coeficientes elevados de fiabilidad y validez y han sido utilizados para la identificación de factores psicosociales de riesgo en diversas organizaciones [64-66]. Sin embargo no son equivalentes, pues aportan información diferente sobre los factores psicosociales y no los clasifican de la misma manera. Pueden utilizarse de manera complementaria [65].

Se destaca también el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales creado por el Instituto Navarro de Salud Laboral en España [67]. Este instrumento, validado en el Territorio Autónomo de Navarra, evalúa cuatro variables: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; ges-

ción del tiempo; cohesión de grupo. Consta de 30 ítems tipo Likert, un apartado de datos sociodemográficos y brinda una opción de respuesta cualitativa para que los participantes tengan la posibilidad de aclarar o complementar sus respuestas; tres de sus ítems indagan acerca de la vulnerabilidad de las organizaciones ante el acoso psicológico [67, 68].

El cuestionario multidimensional DECORE validado en España, retoma los modelos de *Demanda-Control* y *Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa*, busca evaluar la percepción de los trabajadores de los factores psicosociales [69, 70]. La versión definitiva del instrumento, el cual está constituido por 44 ítems con cuatro factores: demandas cognitivas, control, recompensas y apoyo organizacional.

Criticando el abuso de cuestionarios como la única fuente de información, Guardia, Però y Barrios desarrollan un sistema de evaluación de riesgos psicosociales [20]. Proponen la triangulación de tres fuentes de información: una *checklist* inicial sobre información de la organización, una entrevista a trabajadores con cargos directivos y un cuestionario para todos los trabajadores. Estas herramientas evalúan siete dimensiones: organización del tiempo de trabajo, comunicación, formación y desarrollo, efectos sociales y de grupo, participación, contenido del trabajo, y exigencias de la tarea y del entorno de trabajo. Los instrumentos se realizaron en sesiones de trabajo con seis expertos, conformando una versión definitiva compuesta por 46 ítems, utilizada en una muestra de 146 empresas (156 *checklist*, 192 entrevistas y 821 cuestionarios resueltos) para procesos de validación y creación de perfiles de riesgo. Las propiedades psicométricas del cuestionario, junto con los resultados de la *checklist* y las entrevistas permitieron concluir que se trata de una batería que permite valorar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral [20].

En Latinoamérica también se han desarrollado y validado instrumentos para la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Se destaca la Guía de Identificación de los Factores Psicosociales, elaborada por el Instituto Mexicano del Seguro Social [71]. El instrumento de 56 ítems se organiza en cuatro áreas; los dependientes de la tarea misma; relacionados con el sistema de trabajo; dependientes de la interacción social y relacionados con la organización. Se solicita al trabajador realizar una valoración de los factores, y se clasifican según niveles de riesgo (alto, medio y bajo). No se ha reportado su validación; sin embargo, ha sido utilizado en diversas investigaciones que han permitido identificar la relación entre factores psicosociales, dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo y enfermedades mentales, gastrointestinales y cardiovasculares en trabajadores del sector salud [14, 72, 73].

En Chile, Ansoleaga y Toro [28] adaptaron la encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo,

salud y seguridad laboral (EQCOTESST). Este instrumento surgió como un proyecto de investigación orientado a superar las limitaciones existentes en Canadá para la evaluación de condiciones de trabajo y su relación con la salud; es validado en su versión original con 5000 trabajadores [74]. Evalúa seis dimensiones: demanda psicológica, control, balance esfuerzo-recompensa, soporte social de superiores, escala de estrés, uso de psicotrópicos y sintomatología depresiva. Su utilización permitió identificar relaciones estadísticamente significativas entre el nivel de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y riesgo de sufrir sintomatología depresiva en mineros chilenos.

También se encuentra el Cuestionario de Condiciones de Trabajo [1], validado en una muestra de 1252 personas de diferentes países (España, Colombia, Chile, Brasil y Perú, mediante la revisión de expertos (validez de contenido) y un análisis de componentes principales con rotación *promax* (validez de constructo). El instrumento evalúa las siguientes dimensiones: *Organización y método*, (14 ítems distribuidos en dos escalas, regulación y desarrollo). *Organización y entorno*, (8 ítems en dos escalas, entorno material y entorno social) y la dimensión *Organización y Persona*, (22 ítems en dos escalas: ajuste organización-persona y adaptación persona-organización).

En Colombia, son pocos los instrumentos desarrollado para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones. Está el instrumento desarrollado por Bocanument y Berján [75], consta de 47 preguntas en seis áreas: alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal y contenido específico del trabajo. No se identifican evidencias de validación e indicadores de confiabilidad. Sin embargo, ha sido utilizado en diversas investigaciones para identificar factores de riesgo psicosocial, sobre todo en población de docentes universitarios [76].

Teniendo en cuenta los niveles elevados de estrés y de exposición a factores de riesgo psicosocial revelados

en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en el 2007, el Ministerio de la Protección Social en Colombia en el 2010 [46] desarrolla la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. La batería se basa en el modelo dinámico de factores psicosociales planteado por Villalobos [26], que integra diferentes aproximaciones para comprender el estrés laboral, como el modelo *Demanda-Control* y *Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa* y otros planteamientos como el *Modelo Integrador del Estrés Laboral* [40], para proponer un enfoque sistémico que contemple todos los elementos y relaciones que pueden influir en la experiencia de trabajo, sintetizando el conjunto de factores en tres componentes básicos; el individuo, el trabajo y el entorno. La batería contiene una ficha de datos sociodemográficos y ocupacionales, dos cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral con cuatro dominios de evaluación: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa; un cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral con siete dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, una guía de análisis de puestos de trabajo; un cuestionario para la evaluación del estrés, una guía de entrevistas semiestructuradas y otra para la realización de grupos focales. Además, brinda directrices claras para la evaluación cualitativa de factores individuales; específicamente la personalidad y los estilos de afrontamiento, señalando que esta valoración debe ser realizada por un experto (psicólogo con licencia en salud ocupacional).

Se realizó una validación de contenido mediante expertos y una aplicación piloto. Fue validada con 2360 empleados afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. En la tabla 1 se resumen las principales características de los instrumentos de evaluación que se han presentado en la presente revisión.

Tabla 1. Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo.

N.º	Nombre	Autores	País origen	Año	Aspectos evaluados	No. Ítems
1	Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek, R.A., Pieper, C. & Schwartz, J (1993).	Estados Unidos	1985 /1993	- Demandas psicológicas - Control sobre el trabajo - Apoyo social (apoyo de los compañeros y apoyo de los supervisores)	29
2	Effort Reward Imbalance Questionnaire [ERI]	Siegrist, J. (2000)	Alemania	1996	- Esfuerzo - Recompensa - Sobrecompromiso	23

Continuación tabla 1

N.º	Nombre	Autores	País origen	Año	Aspectos evaluados	No. Ítems
3	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	1997	<ul style="list-style-type: none"> - Carga mental - Autonomía temporal - Contenido del trabajo - Supervisión y participación - Definición de rol - Interés por el trabajador - Relaciones interpersonales 	75
4	Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – IstaS 21)	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	2000	<ul style="list-style-type: none"> - Doble presencia - Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales) - Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa) - Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo) - Falta de compensaciones (inseguridad y estima). 	Versión larga 133 Media 99 Corta 38
5	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Instituto Navarro de Salud Laboral en España (2002)	España	2002	<ul style="list-style-type: none"> - Participación, implicación y responsabilidad (autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas) - Formación, información y comunicación (flujos de comunicación, acogida, adecuación persona – trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento). - Gestión del tiempo (Ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga). - Cohesión de grupo (Clima social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de trabajo). 	30
6	Cuestionario Multidimensional DECORE	Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. & Jaén, M. (2005).	España	2005	<ul style="list-style-type: none"> - Demandas cognitivas (cuantitativas y cualitativas) - Control (dominio sobre la tarea, lugar de trabajo, decisiones) - Recompensas (salario y seguridad) - Apoyo organizacional (relaciones con jefes, relaciones con compañeros). 	44
7	Batería MCMutual-UB	Universidad de Barcelona – Corporación MC Mutual	España	2005-2006	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del tiempo de trabajo. - Comunicación - Formación y desarrollo - Efectos sociales y de grupo - Participación - Contenido del trabajo - Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo 	46
8	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> - Factores psicosociales dependientes de la tarea - Relacionados con el sistema de trabajo - Dependientes de la interacción social - Relacionados con la organización. 	56

Continuación tabla 1

N.º	Nombre	Autores	País origen	Año	Aspectos evaluados	No. Ítems
9	Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	Canadá. Adaptación Chile.	2008 / 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda psicológica - Control - Balance esfuerzo-recompensa - Soporte social de superiores - Escala de estrés - Uso de psicotrópicos - Sintomatología depresiva. 	
10	Cuestionario de condiciones de trabajo	Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G. (2010)	España	2010	<ul style="list-style-type: none"> - Organización y método (regulación y desarrollo) - Organización y entorno (entorno material y entorno social) - Organización y Persona (ajuste organización- persona y Adaptación-Persona Organización) 	44
11	Bocanument	Guillermo Bocanument	Colombia	1993	<ul style="list-style-type: none"> - Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral - Carga mental - Relaciones interpersonales - Organización del trabajo - Administración de personal - Contenido específico del trabajo. 	47
12	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	<p>Condiciones intralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. - Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación) - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados) - Recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización y trabajo que realiza) <p>Condiciones extralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo fuera del trabajo - Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales - Situación económica del grupo familiar - Características de la vivienda y entorno - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. <p>Condiciones individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información sociodemográfica - Información ocupacional 	<p>Intralaboral forma A: 123 Forma B: 97 Extralaboral: 31</p> <p>Además ofrece orientación para la evaluación de factores psicosociales desde metodologías cualitativas.</p>

Discusión

La necesidad de evaluar riesgos psicosociales surge 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. En consecuencia, surge un creciente interés político por proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, en el que las medidas de prevención e intervención en salud ocupacional empiezan a obtener un papel significativo en las organizaciones.

No obstante, las actividades de evaluación, prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial, a diferencia de las que conciernen a la seguridad, la higiene y la ergonomía, no son definidas claramente mediante parámetros que obedezcan a un patrón común. Esto se debe a que la naturaleza del fenómeno a estudiar y sus métodos de evaluación, implican la percepción de los trabajadores. Se genera una gran diferencia con el enfoque industrial tradicional, dado que existen diferentes modelos que explican los factores psicosociales, no existe un método general y comúnmente aceptado, ni tampoco alguno que sea rechazado o considerado inválido. En consecuencia, al escoger y utilizar alguna metodología de evaluación, resulta fundamental conocer la naturaleza y la pertinencia del modelo explicativo sobre el cual se ha construido el instrumento.

Es necesario escoger un método que permita un diagnóstico preciso sobre las condiciones reales de la organización y las características específicas del sector económico al que pertenece. También asegurar que la elección del método no obedezca a intereses particulares de la organización, sino en el criterio de un especialista con las competencias técnicas para determinar el más conveniente, siguiendo los lineamientos legales que se establezcan en cada país.

Al indagar la percepción de los trabajadores, se debe considerar que el proceso de evaluación tiene efectos sobre aspectos sensibles que impactan la organización, como la motivación de los trabajadores, sus expectativas, posibles temores, resistencias colectivas o individuales, los estilos de liderazgo y las políticas establecidas por las directivas [77]. Por lo tanto, resulta fundamental la calidad del proceso de evaluación, su planeación y el papel del especialista, quien debe garantizar la correcta aplicación de los instrumentos y generar un clima de confianza para obtener resultados confiables.

Se destaca también la importancia de comprender la evaluación de factores psicosociales como un proceso que incluye fases interrelacionadas y que debe integrarse a los sistemas de gestión y políticas estratégicas de la organización. La evaluación de factores psicosociales

debe tratarse desde una perspectiva sistémica, considerando su relación con el entorno de la organización, sus procesos internos y las personas que la componen [77]. Así, se propone complementar la evaluación subjetiva de las condiciones laborales mediante una escala validada, con metodologías cualitativas, revisiones de los puestos de trabajo y parámetros objetivos que se pueden asociar a la exposición a factores psicosociales, tales como ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, estadísticas de ausentismo, rotación, rendimiento, morbilidad o mortalidad.

Sobre los modelos teóricos es evidente que la mayoría se han desarrollado en países del primer mundo. Los modelos teóricos que predominan y que han sustentado eficazmente las metodologías para evaluar factores psicosociales, son el modelo *Demanda – Control* y el modelo *Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa*. No obstante, vale la pena mencionar que autores como Blanch, Sahagún y Cervantes [1] critican que actualmente predomina un enfoque patologista, con una reducción a variables independientes que inciden en la aparición de enfermedades profesionales; centran su atención en los riesgos y sus consecuencias negativas, más que en los factores que propician el desarrollo óptimo de la experiencia laboral, lo cual puede constituir un sesgo para la investigación psicológica sobre condiciones de trabajo. Lo anterior se hace evidente al revisar la tendencia en las publicaciones científicas sobre condiciones laborales, las cuales en su mayoría conciernen a temáticas como estrés, depresión, *burnout*, ansiedad, en comparación con aquellas relativas a la satisfacción, la felicidad y el sentimiento de realización en una actividad productiva [1, 77].

En Latinoamérica, incluyendo Colombia, el desarrollo de instrumentos es más reciente. En muchos casos, se utilizan instrumentos de otros países, aunque no siempre hay evidencias de las propiedades psicométricas para detectar deficiencias en los procesos de adaptación que puedan ser corregidas. En países en vía de desarrollo es necesario contar con instrumentos validados, son sociedades con características laborales diferentes y que deben enfrentar cambios drásticos a nivel económico y social, por lo cual implica para los trabajadores trabajar en condiciones laborales precarias, exigencias de adaptación constantes, la transformación de valores y consecuentes problemas significativos de estrés laboral [38].

Particularmente se destaca la calidad de la batería de instrumentos desarrollada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia [46] para responder a la resolución 2646 del 2008, una de las primeras normas en el mundo que de manera exhaustiva reconoce la importancia de evaluar e intervenir desde el punto de vista psicosocial los factores que causan estrés en contextos laborales. Esta batería, validada con una población de más de dos mil trabajadores colombianos, retoma el mo-

delo dinámico de factores psicosociales [27]; propone una estructura de categorías analíticas; tiene en cuenta la necesidad de incluir factores de origen intralaboral, extralaboral y del individuo e incluye un instrumento para el diagnóstico de estrés ocupacional y la evaluación objetiva de las características del puesto de trabajo. Se considera que esta batería es transversal a las tres categorías propuestas por Blanch, Sahagún y Cervantes para clasificar los instrumentos de evaluación de factores psicosociales. Además, al tener en cuenta las particularidades de la población y las coyunturas sociales que inciden en la calidad de vida y la salud de los trabajadores, permite lograr un mayor nivel de detalle para comprender la problemática y desarrollar estrategias de intervención contextualizadas, integrales y efectivas [1].

El trabajo por fomentar condiciones sociales y laborales, que no sólo favorezcan el cuidado de la salud, sino que propicien el desarrollo óptimo de los trabajadores desde la perspectiva psicosocial es un trabajo amplio que apenas está comenzando, que no se logra de manera inmediata a la publicación de una norma; implica un compromiso social, económico y cultural de todas las partes implicadas [5]. A nivel investigativo, resulta fundamental seguir encontrando evidencias sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las enfermedades asociadas, pero también integrar en los estudios y propiciar en la práctica la relación entre condiciones de trabajo que permiten el desarrollo óptimo e integral de los trabajadores.

Referencias

- Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2010; 26(3): 175-189.
- Peiró J, Bravo M. Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 1999; 15(2): 137-146.
- Carrillo A. Nuevas formas y organizaciones de trabajo en los servicios médicos empresariales. *Revista Derecho del Trabajo* 2006; 2: 279-299.
- Peiró J. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ Psychol* 2004; 3(2): 179-186.
- Peiró J, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo* 2008; 29(1): 68-82.
- Gimeno D, Marko D, Martínez J. Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor* 2003; 6(3): 139-145.
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Debate expuesto para la comisión de Empleo y Política Social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2006
- Juárez A. Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Cienc Trab* 2004; 6(14), 189-196.
- Oliver A, Cheyne A, Tomas J, Cox S. The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *J. Occup Organ Psychol* 2002; 75: 473-488.
- Rodríguez L, Alonzo J. Efecto de los factores ambientales, laborales y psicosociales, el síndrome del edificio enfermo. *Ingeniería Revista Académica* 2004; 8(2): 1-8.
- Sánchez, O. Factores intra y extralaborales de los y las trabajadores de una empresa pública de Costa Rica. *Revista de enfermería* 2010; 17: 1-9.
- Rojas ML, Zapata JA, Grisales H. Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2009; 27(2): 198-210.
- Boix P. Sprint o carrera de fondo. Reflexiones para un balance de situación acerca de la prevención de riesgos laborales. *Cuadrelab* 1999; 14: 17-32.
- Aranda C, Pando M. Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med Urug* 2007; 23(4): 251-259.
- Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2004.
- Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2009.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 1010-2013. Santiago de Chile: Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2009.
- Alonso E, Pozo C. Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2001; 17(3): 273-294.
- Artazcoz L, Molinero E. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch Prev Riesgos Labor* 2004; 7(4): 134-142.
- Guardia J, Perú M, Barrios M. Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema* 2008; 20(4): 939-944.
- Rodríguez I, González G, Carbonen S. El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-Psicosocial. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales. *Seguridad y salud en el trabajo* 2007; 42: 18 -25.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2004.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El Ministerio; 2008.
- Organización Internacional del Trabajo. Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n 56. Geneva: OIT; 1986.
- Rentería J, Fernández E, Tenjo A, Uribe A. Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. *Divers: Perspect Psicol* 2008; 5(1): 161 – 175.

- 26 Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab* 2004; 6(14): 197- 201.
- 27 Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. La Habana: Doctorado en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública; 2005.
- 28 Ansoleaga E, Toro J. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud Trab* 2010; 18(1): 7-16.
- 29 Escriba-Agüir V, Artacoiz L, Pérez-Hoyos S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de *burnout* en médicos especialistas. *Gac Sanit*. 2008; 22 (4): 300-308.
- 30 Einarsen S, Hauge L. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2006; 22(3): 251-273.
- 31 Fischer J, Kumar S, Hatcher S. What makes psychiatry such a stressful profession? A qualitative study. *Australas Psychiatry* 2007; 15(5): 417-21.
- 32 Gómez-Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol* 2010; 9(2): 393-407.
- 33 Meseguer M, Sánchez I, García M, Sáez M, Sánchez J. Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del *mobbing*. *Psicothema* 2007; 19(2): 225-230.
- 34 Tejada P, Gómez V. Factores psicosociales y laborales asociados al *burnout* de psiquiatras en Colombia. *Rev Colomb Psiquiatr* 2009; 38(3): 488-512.
- 35 Ministerio de la Protección Social. Resolución 2566, julio 7 de 2009: por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá: El Ministerio; 2009.
- 36 Meliá J. ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. [Internet] [acceso 18 de marzo de 2010] En: Trabajo presentado en el IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales. Sevilla; Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2006. Disponible en: <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>
- 37 Benavides F, Gimeno D, Benach J, Martínez J, Jarque S, Berra A, *et al*. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit* 2008; 16(3): 222-229.
- 38 Gómez V. Assessment of Psychosocial Stressors at Work: Psychometric Properties of the Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2010; 26(2): 147-156.
- 39 Landsbergis P, Schnall P, Pickering T, Schwartz, J. Validity and reliability of a Work History Questionnaire derived from the Job Content Questionnaire. *JOEM* 2002; 44: 1037-1047
- 40 Peiró J. Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El modelo AMIGO como base de la metodología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 1999; 15(2): 267-314.
- 41 Peiró J. Metodología Prevenlab para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. *Cap Hum* 2003; 167: 82-90.
- 42 Peiró J. Análisis de los riesgos psicosociales diagnósticos e intervención. Metodología Prevenlab para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. En: I Simposio sobre riesgos psicosociales en las Administraciones Públicas. Oviedo; Narcea, S.L; 2000.p. 183-198.
- 43 Eurofound. Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions (versión en castellano). Dublin: Eurofound; 2010.
- 44 Ministerio de Trabajo e Inmigración. Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Barcelona: MTIN; 2009.
- 45 Fernández-Seara J, Mielgo M. Escalas de Apreciación del Estrés EAE. Madrid: Tea Ediciones; 1992.
- 46 Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.
- 47 Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. 2ª ed. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press; 1986.
- 48 Uribe J. Edo. Escala de Desgaste Ocupacional (*Burnout*). México D.F.: Manual Moderno; 2010.
- 49 Schaufeli W, Bakker A. UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University-Occupational Health Psychology Unit; 2003.
- 50 Pando M, Aranda C, Preciado L, Franco S, Salazar J. Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (Ivapt-Pando). Enseñanza e Investigación en Psicología 2006; 11(2): 319-332.
- 51 Ministerio de la Protección Social. Formas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo. Colombia 2004. Medellín: Nueva Era Arteimpres; 2004.
- 52 Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24: 285-308.
- 53 Karasek R, Theorell T. Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Nueva York: Basic Books; 1990.
- 54 Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996; 1: 27-41.
- 55 Siegrist J, Peter R. The effort-reward imbalance model. *Occup Med* 2000; 15: 83-87.
- 56 Siegrist J. Effort-Reward imbalance at work and health. En: Prewé, P.L & Ganster, D.C. Historical and current perspectives on stress and health. Bingley: Emerald Group; 2002. p. 261-291.
- 57 Karasek R. Job Content Questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts, Department of Work Environment; 1985.
- 58 Niedhammer I. Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort. *Int Arch Occup Environ Health* 2002; 75: 129-144.
- 59 Escriba-Agüir V, Más Pons R, Flores E. Validación del *Job Content Questionnaire* en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanit* 2001; 15(2): 142-149.
- 60 Fernández-López J, Martín-Payo R, Fernández- Fidalgo M, Rödel A. Análisis factorial confirmatorio de la versión española del cuestionario *Effort- Reward Imbalance*, de medida del estrés laboral. *Aten Prim* 2006; 38: 465-466.
- 61 Martín F, Pérez J. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Barcelona: NTP- INSHT; 1997.
- 62 Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Método Ista 21. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales. Madrid: Paralelo Edición S.A; 2002.
- 63 Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen T. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (corsoq). *Arch Prev Riesgos Labor* 2005; 8(1): 18-29.

- 64 Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen T. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8(1): 18-29.
- 65 Dalmau I, Ferrer R, Rodríguez, P. Evaluación indirecta de la Carga Mental. Estudio comparativo de las metodologías FPSICO, ISTAS21. Ponencia presentada en el VI Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales [internet] [acceso 30 de abril de 2010] Coruña; 2008. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/@Datos/_ORP2008/1186.pdf
- 66 López F, Carrión M, Pando M, Del Ángel E. Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española. Resultados del FPSIC del INSHT y del Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. Revista cubana de salud y trabajo 2008; 9(1): 54-61.
- 67 Instituto Navarro de Salud Laboral. Factores psicosociales-identificación de situaciones de Riesgo. Navarra: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra; 2002.
- 68 Lahera M. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. En: Meliá J, Nogareda C, Lahera M, Duro A, Peiró, J, Pou R, *et al.* Prevención de riesgos psicosociales: una oportunidad para innovar a través de las personas. Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional; 2007. p. 64-81.
- 69 García J, Luceño L, Jaén M, Rubio S. Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. Psicothema 2007; (19)1: 95-101.
- 70 Luceño L, Martín J, Miguel J, Jaén M. El cuestionario multimedial Decore: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Ansiedad Estrés 2005; 11(2-3), 189-202.
- 71 Legaspi J, Martínez F, Morales E. Factores psicosociales en el ambiente del trabajo. México D.F.: Instituto Mexicano del Seguro Social; 1986.
- 72 Aranda C, Pando M, Salazar J, Torres T, Aldrete M, Pérez M. Factores psicosociales laborales y síndrome de *burnout* en médicos del primer nivel de atención. Investigación en Salud 2004; 6 (1): 28-34.
- 73 Gallegos M, Parra M, Castillo R, Murillo E. Síndrome de *burnout* y factores psicosociales del personal de enfermería al cuidado del paciente oncológico. Rev. Conamed 2009; 14 (1): 28-33.
- 74 Boulianne N, Fortin E. Conditions de travail et santé: les enquêtes statistiques au Québec. Santé, Société et Solidarité 2006; 2: 143-146.
- 75 Bocanument G, Berján N. Conocimientos básicos sobre la relación salud - trabajo - enfermedad. Medellín: Editorial del Instituto de los Seguros Sociales; 1993.
- 76 Velásquez O, Bedoya E. Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Uni-Pluri/versidad 2010; 10 (2): 1-14.
- 77 Pando M, Aranda C, Salazar J, Bermúdez D. La salud mental positiva. En Fernández M, Rodríguez M, Alvarado C, Aranda C, Arellano G, Bermúdez R. *et al.* Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Guadalajara: Universidad de Guadalajara; 2006. Pp. 84-100.