



ARTÍCULO CIENTÍFICO

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO GERIATRICO EN LA CIUDAD DE QUITO.

Programa de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Línea de Investigación: Factores de Riesgo Psicosocial y daños a la salud.

MÓNICA HERRERA

mjherrera.mprl@uisek.edu
.ec

MSc. PABLO DÁVILA

pablo.davila@uisek.edu.ec

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO GERIATRICO EN LA CIUDAD DE QUITO.

PSYCHOSOCILE RISK FACTORS IN NURSING ASSISTANTS AT A GERIATRIC CENTER IN THE CITY OF QUITO

Objetivo: Determinar los factores de riesgo psicosociales en las auxiliares de enfermería de un centro geriátrico en la ciudad de Quito, durante el período octubre 2021 a febrero 2022. **Método:** La investigación fue tipo cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. El instrumento que se utilizó para el estudio es el Método de evaluación de Riesgos Psicosociales CoPsoq-istas 21, versión 2.0 – 2014. La muestra de estudio la conformaron 92 profesionales de auxiliares de enfermería con al menos un año de experiencia, se realizó a través de una encuesta de tipo anónima, con preguntas cortas, en forma telemática y con el respectivo documento de confidencialidad.

Resultados: El 51% de personas encuestadas son de sexo femenino, el 38% de la población estudiada oscila entre 26 y 35 años, el 48% de este personal trabaja más de 5 años en la empresa, esto en relación a los factores sociodemográficos; en cuanto a los factores laborales el 70% de este grupo de profesionales tienen trabajo permanente con contrato indefinido, además el 68% de estos trabajadores laboran a tiempo completo, el 74% de personas tienen sueldo fijo, el 38% tiene deudas sin dificultad para pagarlas y el 50% indica que el trabajo que realiza corresponde con su

Fecha: 03-03-2022

suelo. Dentro de la percepción de salud el 86% de colaboradores consideran que su estado de salud es excelente.

Los resultados más importantes encontrados en la investigación son:

En el factor de riesgo **Compensaciones** tenemos que el 17% está en riesgo bajo, el 36% en riesgo medio y el 47% se ubica en las bandas de riesgo alto.

De los resultados obtenidos en la dimensión **Doble presencia** se puede deducir que el 29% se ubica riesgo bajo, el 16% en riesgo medio y el restante 54% se encuentra riesgo alto.

Conclusiones: Estos hallazgos nos indican que se puede intervenir en las dimensiones alto mediante un plan de gestión que son considerados en tiempo y espacio estudiados.

Palabras clave: factor de riesgo, factor psicosocial, auxiliares de enfermería, sobrecarga mental, estrés laboral.

Objective: Determine the psychosocial risk factors in nursing assistants of a geriatric center in the city of Quito, during the period October 2021 to February 2022. **Method:** The research was quantitative, descriptive, and cross-sectional. The instrument used for the study was the Psychosocial Risk Assessment Method CoPsoq-istas 21, version 2.0 - 2014. The study sample consisted of 92 nursing assistant professionals with one year of experience, it was conducted through an anonymous survey, with short questions, in telematics form, and with the respective confidentiality document. **Results:** 51% of the people surveyed are female, 38% of the population studied is between 26 and 35 years old, 48% of these personnel work for more than 5 years in the company, this concerning the sociodemographic factors; regarding labor factors, 70% of this group of professionals have permanent jobs with permanent contracts, 68% of these workers work full time, 74% of people have a fixed salary, 38% have debts without difficulty to pay them and 50% indicate that the work they do corresponds to their salary. In terms of health perception, 86% of employees consider their health to be excellent.

The most important results obtained during the investigation were: In the Compensation risk factor, the evaluation carried out

on the person determines that 17% are at low risk, 36% are at medium risk and 47% are in the high-risk bands.

From the results obtained in the Double Presence dimension, it can be deduced that 29% are low risk, 16% are medium risk and the remaining 54% are high risk.

Conclusions: These results indicate that we can intervene through a management plan, which are considered in these studied time and space.

Keywords: risk factor, psychosocial factor, nursing assistants, mental overload, work stress.

Introducción

La expectativa de vida de las personas adultas mayores ha crecido en Latinoamérica, nuestro país no es la excepción de esta realidad, razón por la cual los sectores públicos y privados han visto la necesidad de crear centros geriátricos, los mismos que proporcionan atención especializada a este grupo etario.¹

La complejidad en la atención y en el manejo de las personas adultas mayores en sus distintas áreas requieren de una serie de profesionales con conocimientos específicos que trabajen en forma integral, en este grupo se encuentran las/los auxiliares de enfermería los mismos que pueden afectar su salud física y mental al encargarse de su cuidado.²

El bienestar de este personal de salud debe mantener un equilibrio biológico, psicológico y mental, pilares fundamentales donde se sustenta calidad de vida; la ausencia de cualquiera de estos factores podría causar enfermedades en estos profesionales.³ Condiciones laborales tales como: distribución de turno, estrés, carga horaria, ambiente laboral entre otras, genera problemas que pueden incurrir en el desempeño y productividad en el trabajo.⁴

La conceptualización de Factores de Riesgo Psicosocial en la parte laboral, en un artículo efectuado por la OIT en 1984 mencionan lo difícil y complicado de entender ya que es la apreciación de como el trabajador puede evaluar la sobrecarga de trabajo, desigualdad en los sueldos, inseguridad en el trabajo, turnos de trabajo, entre otros y los efectos de estos factores como medidas de prevención.⁵

La organización, contenido y desarrollo del trabajo como condición principal del factor de riesgo psicosocial incide en forma directa con la planificación, distribución y el medio socio- familiar y

laboral.⁶ Estudios realizados⁷ han demostrado que con los niveles de estrés que se acompañan con enfermedades multisistémicas contribuyen al deterioro de la salud física, pero el factor predominante de enfermedad son los trastornos mentales entre los que podemos mencionar: depresión, ansiedad, entre otros.⁸ De los resultados obtenidos en la investigación realizada en el año 2018,⁹ se puede determinar la relación directa que existe entre riesgos psicosociales y condiciones de salud en donde se determina alto riesgo psicosocial^{10,11,12,13} en el personal de auxiliares de enfermería con afectación en la salud física, mental y emocional.

La carga de trabajo, los factores emocionales, la doble jornada; mencionadas como dimensiones específicas y el grupo de exigencias psicológicas en las que podemos nombrar a conflicto trabajo familia, apoyo social y calidad de liderazgo, determinan que los aspectos antes mencionados puedan afectar su rendimiento profesional y capacidad laboral.¹⁴

En un estudio realizado en donde se compararán riesgos psicosociales y problemas osteoarticulares, el factor estrés juega un papel importante, pero, no preponderante finalizan este estudio indicando que factores de orden laboral^{15,16} la misma rutina de trabajo, exceso de carga, falta de apoyo social influyen en problemas de orden físico que determinan ausentismo y por lo tanto disminución en la efectividad y productividad en el trabajo, constituyéndose en un problema para los empleadores.¹⁷

El objetivo de esta investigación fue evaluar los riesgos psicosociales a los que se encontraban expuestos los y las auxiliares de enfermería, durante el periodo octubre 2021 a febrero 2022. De manera particular se evaluaron las características de las condiciones laborales como son: la organización del trabajo, carga física y mental, independencia en la realización de las actividades y el contexto social del empleado, mediante el cuestionario CoPsoQ-istas 21 que valora las condiciones psicosociales con preguntas cortas donde se observó el comportamiento de las dimensiones estudiadas.

Método

Para la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal. La investigación inició con la firma de compromiso de confidencialidad por parte de los sujetos de estudio. La encuesta fue presentada en formulario Google Forma, de tipo anónima con preguntas de respuesta cortas o de elección múltiple, según el aspecto en estudio.

El grupo de estudio para la determinación del riesgo psicosocial fue de auxiliares de enfermería, que tengan más de 20 años, hombres y mujeres, mínimo un año de experiencia, y que no exista diferenciación en su categoría laboral.

Fueron convocados 92 profesionales de auxiliares de enfermería, la tasa de respuesta fue de 92 participantes, quienes voluntariamente respondieron el cuestionario, previo su consentimiento en un documento de confidencialidad. No existieron criterios de exclusión.

Como variables del estudio tenemos las dimensiones psicosociales tales como: ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, exigencias de esconder emociones, dolencias y afectaciones corporales, emocionales, psicológicas y físicas. Se definieron variables sociodemográficas (edad, sexo), relativas a la contratación (antigüedad y relación laboral).

En el desarrollo de la investigación, se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas 21, versión 2.0 – 2014, este instrumento está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional. Consta de 142 preguntas, de las cuales 53 son preguntas generales sobre salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo y 89 preguntas específicas de riesgo psicosocial, agrupadas en 19 subdimensiones y 5 dimensiones, validado y reconocido para este tipo de investigaciones.¹⁸

Se hizo el levantamiento de la encuesta por medios telemáticos, se recogió la información para su tratamiento estadístico. Para la aplicabilidad se identificaron Factores de Riesgo Psicosocial¹⁹; y en función a los resultados obtenidos se priorizarán y determinarán los ejes a intervenir según un plan de gestión para los riesgos psicosociales presentes.

Resultados:

Tabla 1

| Características sociodemográficas en la muestra de población ocupada mediante el cuestionario CoPsoQ-istas 21, versión 2.0 – 2014 | | % Porcentaje |
|--|--|---------------------|
| Género | | |
| Femenino | | 51 |
| Masculino | | 49 |
| Edad de la población estudiada | | |
| Menos de 26 años | | 7 |
| Entre 26 y 35 años | | 28 |
| Entre 36 y 45 años | | 35 |
| Entre 46 y 55 años | | 25 |
| Más de 55 años | | 5 |
| Trabajo y empleo actual (Su jornada de trabajo es:) | | |
| A tiempo parcial | | 15 |
| A tiempo completo | | 74 |
| No sujeto a cumplimiento de horario | | 11 |
| Trabajo y empleo actual (Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa) | | |

| | |
|---|----------|
| Tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta | 70 |
| Tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata | 12 |
| Trabajo por faenas o proyectos | 0 |
| Estoy contratado por una empresa externa | 9 |
| Tengo contrato a honorarios | 7 |
| Soy estudiante en práctica | 1 |
| No tengo contrato | 2 |

Características de variables sociodemográficas, sociales y laborales

Elaborado: M. Herrera.

Los datos más relevantes encontrados en la evaluación es que el 51% de personas encuestadas son de género femenino, mientras que el 49% son de género masculino, el 88% de la población estudiada está en una edad entre 26 y 55 años, el 48% de este personal trabaja más de 5 años en la empresa, esto en relación a los factores sociodemográficos.

En cuanto a los factores laborales el 70% de este grupo de profesionales tienen trabajo permanente con contrato indefinido, además el 68% de estos trabajadores laboran a tiempo completo, el 48% de colaboradores trabajan de lunes a viernes, el 74% de personas tienen sueldo fijo, el 38% tiene deudas sin dificultad para pagarlas y el 50% indica que el trabajo que realiza corresponde con su sueldo.

Tabla 2

Resultados obtenidos por nivel de riesgo en la dimensión psicossocial Exigencias Psicológicas

| | No. De Personas | Porcentaje % |
|--------------------------------|-----------------|--------------|
| Exigencias psicológicas | | |
| Riesgo Bajo | 38 | 41 |
| Riesgo Medio | 39 | 42 |
| Riesgo Alto | 15 | 16 |
| Total | 92 | 100 |

Cuestionario para Auxiliares de enfermería

Autor: M. Herrera

En la Tabla 2 se muestran los resultados y Análisis de la dimensión Exigencias Psicológicas en donde la herramienta aplicada determina que el 41% de los trabajadores se ubican en riesgo bajo, el 42% corresponde a riesgo medio y el 16% hace referencia a riesgo alto, indicando que en esta dimensión existe amenaza de estrés, pero aun es manejable y establece que la población en el área **Exigencias Psicológicas** este ubicada en riesgo **medio**.

Tabla 3**Resultados obtenidos por Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:**

| | No. De Personas | Porcentaje % |
|---|-----------------|--------------|
| Trabajo activo y posibilidades de desarrollo | | |
| Riesgo Bajo | 21 | 23 |
| Riesgo Medio | 48 | 52 |
| Riesgo Alto | 23 | 25 |
| Total | 92 | 100 |

Cuestionario para Auxiliares de enfermería

Autor: M. Herrera

En la Tabla 3 se muestran los resultados y Análisis de la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; podemos identificar en el estudio realizado, que el 23% de población evaluada se encuentra en riesgo bajo, el 52% en riesgo medio y el restante 25% se ubica en riesgo alto, lo que determina que la población en esta categoría este ubicada en el sector **Intermedio**.

Tabla 4**Resultados obtenidos en Apoyo Social en la Empresa y Calidad Liderazgo**

| | No. De Personas | Porcentaje % |
|---|-----------------|--------------|
| Apoyo social en la empresa y calidad liderazgo | | |
| Riesgo Bajo | 20 | 22 |
| Riesgo Medio | 44 | 48 |
| Riesgo Alto | 28 | 30 |
| Total | 92 | 100 |

Cuestionario para Auxiliares de enfermería

Autor: M. Herrera

En la Tabla 4 se muestran los resultados y Análisis de la dimensión Apoyo social en la empresa y Calidad liderazgo: respecto a los resultados obtenidos en la evaluación de este factor podemos decir que, el 22% del personal se encuentra en riesgo bajo, el 48% en riesgo medio y el 30% en riesgo alto, lo que indica claramente que esta dimensión se encuentra en riesgo **medio**.

Tabla 5

Resultados obtenidos en Compensaciones

| | No. De Personas | Porcentaje % |
|-----------------------|--------------------|-----------------|
| Compensaciones | | |
| Riesgo Bajo | 16 | 17 |
| Riesgo Medio | 33 | 36 |
| Riesgo Alto | 43 | 47 |
| Total | 92 | 100 |

Cuestionario para Auxiliares de enfermería

Autor: M. Herrera

En la Tabla 5 se muestran los resultados y Análisis de la dimensión Compensaciones; la evaluación realizada al personal determina que el 17% está en el rango de riesgo bajo, el 36% en riesgo medio y el 47% se ubica en las bandas de riesgo alto; lo que establece que los trabajadores en esta área estén ubicados en el sector **vulnerable o riesgo alto**.

Tabla 6

Resultados obtenidos en Doble Presencia

| | No. De Personas | Porcentaje % |
|------------------------|--------------------|-----------------|
| Doble Presencia | | |
| Riesgo Bajo | 27 | 29 |
| Riesgo Medio | 15 | 16 |
| Riesgo Alto | 50 | 54 |
| Total | 92 | 100 |

Características de variables sociodemográficas, sociales y laborales

Elaborado: M. Herrera.

En la Tabla 6 se muestran los resultados y Análisis de la dimensión Doble presencia; se puede deducir que el 29% se ubica en el sector protector o riesgo bajo, el 16% en riesgo medio y el restante 54% se encuentra riesgo alto, lo que establece que la población esté ubicada en el sector **vulnerable o riesgo alto**, es decir el 54% de personas manifiestan que el trabajo de la empresa interfiere con el trabajo familiar o viceversa, por lo que es importante generar acciones de intervención en esta categoría.

Discusión

Con los datos analizados en la presente investigación, se puede evidenciar que el Centro Geriátrico presenta riesgos psicosociales significativos o altos en 2 dimensiones: compensaciones y doble

presencia, se detecta riesgo medio en las otras 3 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades y apoyo social y calidad liderazgo.

Así, podemos identificar en la población sujeto de estudio que las dimensiones más importantes o en riesgo Alto en las que hay que intervenir inmediatamente es compensaciones y doble presencia con el 47% y el 54% respectivamente, ya que representan una posible fuente de estrés en las personas que lo calificaron negativamente, y pueden afectar a la calidad de vida de los trabajadores, al no sentirse compensados y manifestar también que el trabajo interfiere con las actividades del hogar o viceversa también podemos verificar que está muy por debajo de la investigación realizada por Moncada et al. (2014)⁶, quien concluye que el 97,6% constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. En este sentido, el estudio mostró que la población debe trabajar muy rápido y mantener un ritmo de trabajo alto durante toda la jornada; sin embargo, este comportamiento es significativamente superior al presentado por Ceballos et al. (2015), en el estudio sobre Factor psicosocial y carga mental en enfermería, en el cual, el 64% de los participantes manifestaron un volumen de trabajo elevado, en relación al tiempo disponible.

Como argumentación de los valores encontrados se podría indicar que las auxiliares de enfermería del centro geriátrico en estudio están expuestas a un alto ritmo de trabajo a las que está sometido el trabajador de la salud, su forma de relación laboral con la institución, la presencia del COVID 19 que ha obligado a un aumento en las jornadas, la intensidad, el poco tiempo para desarrollar el trabajo y la falta de un reconocimiento salarial²⁰, acorde a la labor realizada con el escenario de una pandemia el ritmo de trabajo se intensifica por otros factores, como la necesidad de mayor atención a los pacientes geriátricos.

Las tareas domésticas o del hogar y la falta de variabilidad complica el problema de insatisfacción laboral, donde el personal se siente poco valorado y reconocido en las funciones que desempeña lo que influye en la productividad y en la capacidad de rendimiento de estos. Se ven exigidos a cumplir tareas que demandan desgaste físico, psíquico lo que puede ocasionar conflicto con los pacientes y con los familiares de los adultos mayores. A esto se suman las jornadas largas de trabajo con descansos inadecuados, jornadas durante fines de semana, lo que ocasiona que sus relaciones interpersonales y familiares no sean adecuadas y genere un conflicto de orden familiar.

La estabilidad laboral y forma de contratación como factores de riesgo psicosocial no se aprecia que tenga influencia, puesto que, los encuestados tienen un trabajo estable, ya sea por relación de dependencia o contratación bajo servicios profesionales (70%). Se puede afirmar que esta dimensión no influye como un factor psicosocial en las auxiliares de enfermería del centro geriátrico en estudio.²¹

En lo referente a factores de riesgo laborales encontrados se evidencia que el Centro Geriátrico presenta riesgos psicosociales significativos o vulnerables en 2 dimensiones y en riesgo medio se ubican las otras 3 restantes dimensiones, es necesario que la empresa proponga medidas de intervención para que estos factores no sean perjudiciales para la salud de los trabajadores siendo estos generadores de estrés, estos elementos no son tan relevantes comparados con los estudios realizados por Moncada¹⁴.

Como Fortalezas del presente estudio se puede destacar el Compromiso que existe por parte de los Directivos proporcionando los recursos humanos, financieros, y tecnológicos para implementar las acciones necesarias con el propósito de velar por el bienestar, seguridad y salud de los trabajadores ya que ellos están conscientes que esto mejorará la productividad, rendimiento y disminuirá el ausentismo laboral.

Como limitaciones de estudio podemos mencionar que el presente estudio puede tener información sesgada debido a la Pandemia actual causada por el Sars-Cov 19, la cual ha dejado secuelas psicológicas a una gran cantidad de personas y de manera significativa al personal de salud que se encuentra en la primera línea de atención, razón por la cual es necesario que la empresa realice una nueva valoración Psicosocial cuando se haya superado esta epidemia.

CONCLUSIONES

- Podemos concluir después del análisis de datos realizado, que la empresa presenta riesgos psicosociales significativos o altos en 2 dimensiones: compensaciones y doble presencia y evidencia riesgo medio en los otros 3 restantes categorías: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades y apoyo social y calidad liderazgo.
- Se identificaron, valoraron y evaluaron los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los y las auxiliares de enfermería, los cuales como factores importantes o vulnerables son dos dimensiones: compensaciones con el 47% y doble presencia con el 54% en riesgo alto, es necesario proponer e implementar un plan de acción con medidas de intervención para que estas no sean generadores de estrés y afecten posteriormente a la salud de los trabajadores.
- Es importante destacar que las otras 3 dimensiones estudiadas a través de la herramienta se ubican en riesgo medio, exigencias psicológicas con el 42%, trabajo activo y posibilidades de desarrollo con el 52% y apoyo social y calidad liderazgo con el 48%; para lo cual la empresa debería implementar medidas de intervención a largo plazo, con el objetivo de controlar que

estos factores psicosociales no se conviertan en una amenaza en el futuro afectando la salud de los colaboradores.

- En lo posible la empresa debe tratar de mantener un ambiente laboral adecuado, implementando una política de reconocimiento monetario y no monetario en el centro de trabajo, cabe recalcar que el reconocimiento debe ser constante de lo contrario podría pasar desapercibido. Reconocer los pequeños logros los ayudará a reforzar su confianza en sí mismos además de incrementar el compromiso que tienen con la empresa, es la técnica clave para retener el talento.
- Implantar políticas con medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus empleados, flexibilizando la jornada laboral como el trabajo a tiempo parcial, posibilidades de turnos de trabajo, que eviten que una persona pase fuera de casa por trabajo demasiadas horas.
- Elaborar e implementar un sistema de horarios con la creación de un banco de horas, posibilitando una gestión flexible de la jornada laboral y permitiendo a los empleados que puedan realizar actividades en su vida profesional y también cumplir con sus responsabilidades personales y familiares.



MONICA HERRERA
ESTUDIANTE



Ing. PABLO DAVILA
DIRECTOR

Referencias Bibliográficas

- ¹ Abizanda P. 2012. Medicina Geriátrica. España. (1): 3-10
- ² Ministerio de Salud y Protección Social. 2005. Perfiles ocupacionales y normas de competencia laboral para auxiliares en las áreas de la salud. Disponible desde Internet en: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/Perfiles%20Ocupacionales.pdf> (con acceso 28/02/2017)
- ³ Naranjo M. 2009. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Rev. Educación. (Costa Rica). 33(2):171- 190.
- ⁴ Jiménez C.A, Orozco M.M.; Cáliz, N.E. 2017. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 20(1): 23-32
- ⁵ Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. segur. trab.* [online]. 2011, vol.57.
- ⁶ Jiménez C.A, Orozco, M.M.; Cáliz, N.E. 2017. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 20(1): 23-32
- ⁷ Moncada S, Llorens, C.; Andrés, R.; Moreno, N.; Molinero, E. 2014. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras versión media.
- ⁸ Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.
- ⁹ Jiménez C.A.; Orozco, M.M.; Cáliz, N.E. 2017. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 20(1): 23-32
- ¹⁰ Jiménez C.A, Orozco, M.M.; Cáliz, N.E. 2017. Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient. 20(1): pag. 29.

-
- ¹¹ Moreno B. 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. (España). 57(1):4-5
- ¹² Gil-Monte P. 2012. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. Perú. Med. Exp. Salud pública*. 29(2):237-241.
- ¹³ Moncada S, Llorens C y Andrés R. 2014. (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- ¹⁴ Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014
- ¹⁵ 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.
- ¹⁶ Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24: 285-308.
- ¹⁶ Mesa L, actuales. *Invest. Enferm.: Imagen y Desarrollo*. (Colombia). 12(2):55-92.
- ¹⁷ Bongers P, Cornelis R, Michiel AJ, Hildebrandt V., Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. Published by: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* VOL 19 N.5 October 1993 pp. 297-312 (16 Pagés)
- ¹⁷ Barrios A, Arechabala, M, Valenzuela, V. 2012. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería Nefrológica*. (España). 15(1):46-55
- ¹⁸ Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras Versión Media Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014
- ¹⁸ Barrios A.; Arechabala, M.; Valenzuela, V. 2012. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería Nefrológica*. (España). 15(1):46-55

¹⁸ Moreno B, Báez C. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Disponible desde Internet en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Publicaciones%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf> (con acceso 15/09/2016).

¹⁹ Ceballos P, Rolo G.; Hernández E.; Díaz, D.; Paravic T.; Burgos, M. 2015. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units. Rev. Latino-am. Enfermagem. (Brasil). 23(2):315-322

¹⁹ Critical analysis of Nom- 035- STPS-2018 Psychosocial risk at work: Identification, analysis and prevention. Patlán J. Especial 2 (2019).

²⁰ Carvajal R, Hermosilla S. Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. Faculty of Psychology, Autonomuos University of Madrid. España. 2011; 57

²¹ Sancinetti, T.; Gaidzinski, R.; Andres, V.; Togeiro, F.; Campos, P.; Ciampone, M.; Kurcgant, P.; DA Silva, F. 2009. Absenteeism - disease in the nursing staff: relationship with the occupation tax. Rev. Escola Enfermagem da USP. (Brasil). 43(2):1277 1283