

Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia

Psychosocial working conditions and psychological exhaustion in workers of various business sectors in Center Orient, South Occidental and Caribbean Region in Colombia

M. Ángeles Carrión García¹, Ana María Gutiérrez Strauss²,
Francisco López Barón³

Resumen

Objetivo: Determinar la percepción de trabajadores de distintos sectores empresariales de Colombia sobre los factores psicosociales presentes en su entorno laboral y la relación entre los factores psicosociales nocivos y los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud.

Materiales y métodos: Estudio no experimental, transversal y cuantitativo. Participaron 370 trabajadores, de diferentes sectores empresariales de Colombia (Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe). Instrumento: batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial "CTCPS-MAC", validada para población iberoamericana, permite evaluar cuatro dimensiones: Contexto de trabajo, Contenido de trabajo, Factores individuales y Desgaste psíquico e incluye catorce factores psicosociales. Los datos se analizaron con IBM SPSS statistics 21. Se realizó análisis bivariado y regresión logística multivariante de factores psicosociales nocivos y desgaste psíquico.

Resultados: Los factores formación, baja médica, contexto de trabajo, contenido de trabajo y factores individuales están asociados en este estudio con desgaste psíquico. El contexto de trabajo es la variable que infiere mayor riesgo ($p=0.000$; $Exp(B)=5.355$) para provocar desgaste psíquico, seguida de la formación técnica o superior y del contenido del trabajo.

Conclusiones: Si bien aquellos trabajadores cuya percepción nociva del contexto de trabajo (interrelación trabajo-vida familiar/personal, cultura de la organización, gestión

Fecha de recepción: 8 de febrero de 2014
Fecha de aceptación: 17 de abril de 2014

¹ Doctora en Psicología, Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Presidenta de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA). Barcelona (España).

² Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Coordinadora Maestría Salud Ocupacional, Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia).

³ Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Institut Universitari de Ciència i Tecnologia – IUCT. Universitat de Vic. Mollet del Vallès. Barcelona. (España).

Correspondencia: Dra. M. Ángeles Carrión García Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (AEPA) C/Salvador Espriu, 13 pral. izq.08100 Mollet del Vallés, Barcelona (España). Tel. +34 935 939 633. presidencia.aepa@gmail.com

de la empresa, etc.), del contenido de trabajo (concepción tareas, carga y ritmo de trabajo, etc.) y los que tienen formación técnica o superior tienen mayor probabilidad de padecer desgaste psíquico, se observan aspectos positivos de las condiciones de trabajo psicosocial y su influencia en los trabajadores y en las organizaciones.

Palabras clave: condiciones de trabajo, estrés psicológico, evaluación, salud laboral, ambiente de trabajo, riesgos laborales, trabajadores, programa de salud laboral, exposición profesional.

Abstract

Objective: Determine the perception of workers in different business sectors in Colombia, on psychosocial factors that are present in their work environment and the relationship between negative psychosocial factors and subjective symptoms and health disorders.

Materials and methods: Non-experimental, cross-sectional and quantitative study. 370 employees participated from different business sectors in Colombia (Central East, South-Western, and Caribbean Region). Instruments: battery for the study of working conditions of psychosocial character "CTCPS-MAC" validated in Latin American population, which allows evaluating four dimensions: work context, work content, individual factors and psychological exhaustion and includes fourteen psychosocial factors. Data was analyzed with IBM SPSS statistics 21. It was performed a bivariate analysis and multivariate logistic regression of adverse psychosocial factors and psychological exhaustion.

Results: Factors formation, sick leave, work context, work content and individual factors are associated in this study with psychological exhaustion. The work context is the variable that infers increased risk ($p = 0.000$, $Exp(B) = 5.355$) to cause psychological exhaustion, followed by technical or higher education and work content.

Conclusions: Although those workers with a noxious perception of work context (interrelation between work and family and personal life, organizational culture, company management, etc.), content of work (tasks content, load and work rate, etc.), and those with technical or higher education, have more probability to suffer psychological exhaustion, positive aspects of psychosocial work conditions and their impact on workers and organizations are observed.

Keywords: working conditions, stress psychological, evaluation, occupational health, working environment, occupational risks, workers, occupational health program, occupational exposure.

INTRODUCCIÓN

En el complejo y cambiante mundo empresarial y de las organizaciones, los factores psicosociales son objeto de estudio para detectarlos, evaluarlos y determinar si constituyen fortalezas o amenazas para la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

Se entiende por "condiciones de trabajo psicosociales" o "factores psicosociales" las interacciones entre la concepción, organización, modelo de gestión, contenido del trabajo,

diseño y realización de las tareas, todas las condiciones ambientales y sociales, además de las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores. Estas interacciones pueden potenciar o afectar tanto al bienestar, calidad de vida o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo (1).

Cox et al. (2) distinguieron entre 10 categorías diferentes en las que se catalogaban diversos

factores psicosociales, clasificándolas entre las relacionadas con el contexto del trabajo y las relacionadas con el contenido del trabajo, que en determinadas condiciones han demostrado que pueden ser peligrosas, resultando estresantes y dañinas para la salud.

Cuando se establece interrelación entre la persona y su entorno laboral, esta puede ser negativa y provocar la exposición a diferentes tipos de riesgos psicosociales que podrían llegar a producir daños físicos, psicológicos y sociales, constituyéndose como posibles fuentes generadoras de estrés y, en consecuencia, de desgaste psíquico definido por la sintomatología relacionada de carácter físico, cognitivo, emocional y conductual (3).

Según Moreno y Báez (4), "Cuando los factores psicosociales y organizacionales de las empresas provocan respuestas negativas o de inadaptación, de tensión y respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés". Se acentúa la importancia de las características individuales, cada individuo con una percepción subjetiva de la realidad determinada por su estilo cognitivo. Respecto al estrés laboral y factores psicosociales de riesgo, Díaz (5) ha explicado que "... para algunos trabajadores una situación puede ser muy amenazante, pero para otros esa misma situación podría pasar desapercibida".

Son múltiples las repercusiones que las condiciones de trabajo psicosociales nocivas pueden tener para la salud, tal como señala Rotenberg (6): "... la fatiga, que es una consecuencia obvia de exceso de trabajo, los accidentes y las lesiones, los trastornos musculoesqueléticos, problemas psicológicos, estilos de vida poco saludables, así como el aumento del riesgo de la hipertensión y las enfermedades cardiovasculares..."

Vasconcelos et al. (7) citan a Dejours (1992), para quien las condiciones de trabajo se dirigen al cuerpo y la organización del trabajo afecta el funcionamiento mental.

Unas condiciones de trabajo psicosociales nocivas afectan la salud física y mental de las personas expuestas. Según Londoño et al. (8), en su investigación sobre factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales, los problemas laborales se constituyeron en factor de riesgo para la fobia social y la depresión.

En Colombia, según la Ley 1616 de 2013 de Salud Mental (9), esta se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Diversos estudios muestran que las experiencias positivas, las características individuales positivas y las organizaciones positivas pueden mejorar la calidad de vida y prevenir la aparición de patologías. Cuando se genera un conjunto de emociones positivas en el entorno laboral, entre los individuos y las tareas que realizan, se consigue un estado de bienestar que constituye un factor protector ante el estrés (10-11).

Una percepción ajustada a la realidad y un conocimiento de los indicadores positivos de salud, le permitirá al sujeto obtener mayor protección y le facilita un comportamiento adecuado ante las diferentes situaciones de riesgo psicosocial que deba enfrentar. La presencia de amortiguadores del riesgo psíquico, como son, entre otros, la motivación,

el sentido de pertenencia, la autoestima, la creatividad, la flexibilidad y la red social de apoyo, refuerza los sentimientos positivos y proporciona al trabajador mayores recursos frente a los factores psicosociales de riesgo.

Si la persona tiene una percepción negativa tanto de sí misma, de su capacidad de respuesta como de su entorno laboral presentará mayor vulnerabilidad frente a los factores psicosociales de riesgo que puedan estar presentes en su ámbito de trabajo. El desgaste psíquico quedará patente a través de síntomas subjetivos y alteraciones de salud que presente el sujeto, su estado psicológico y la respuesta cognitivo-emocional, conductual y/o fisiológica que dará ante las diferentes situaciones de su vida.

Este estudio tiene como finalidad identificar la percepción que tienen 370 trabajadores de diferentes sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia sobre sus características individuales y de sus empresas, los factores psicosociales presentes en su entorno laboral y la relación con el desgaste psíquico a través de los efectos como síntomas subjetivos y alteraciones de la salud.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño no experimental, transversal y cuantitativo. Muestra no probabilística por conveniencia. El tipo de investigación es descriptivo, comparativo y correlacional de tipo multivariante (12). El análisis de datos y los resultados de los instrumentos se hicieron en el programa IBM SPSS statistics 21.

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993, acorde con el artículo 11, esta investigación se clasifica como sin riesgo. Se aplicó la ba-

tería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial "CTCPS-MAC", que consta de 75 ítems y agrupa cuatro dimensiones (contexto de trabajo, contenido de trabajo, factores individuales y desgaste psíquico) y 14 factores. Evalúa la percepción que tiene la persona a quien se aplica de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en su propio entorno laboral así como de los factores individuales, los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud. Se administró previa aceptación y consentimiento informado, siguiendo las normas recomendadas para la aplicación. La batería está validada para población iberoamericana (13).

La confiabilidad de la prueba en nuestro estudio es óptima ($\alpha = 0.916$), y para cada una de las dimensiones: Contexto de trabajo ($\alpha = 0,832$), Contenido de trabajo ($\alpha = 0,714$), Factores individuales ($\alpha = 0,789$) y Desgaste Psíquico ($\alpha = 0,820$). Se recuerda que un valor mínimo de coeficiente alfa de Cronbach de 0.7 es aceptable (14).

Variable independiente principal: factores psicosociales nocivos.

Variable dependiente: desgaste psíquico.

Objetivo específico: evaluar la relación existente entre factores psicosociales nocivos y el desgaste psíquico. Para el estudio se agruparon como factores nocivos las puntuaciones normal, regular y nociva, que tienen como indicación realizar acción correctora de la anomalía que reflejan, y por otro lado, como factores positivos o protectores, las puntuaciones muy buena y buena.

Las asociaciones se estimaron mediante *odds ratio* con la finalidad de identificar en qué medida las variables psicosociales constituyen

un factor de riesgo o protección en el desgaste psíquico de los trabajadores. Se exploraron las asociaciones bivariantes mediante análisis de tablas de contingencia con objeto de una primera aproximación a la estimación de la medida de asociación, la OR, clasificando las variables según el valor de esta medida y de su significación estadística en el contraste de hipótesis chi cuadrado. Se realizó una regresión logística multivariante para controlar posibles factores de confusión en la relación principal evaluada. Se evaluaron simultáneamente los factores presumiblemente relacionados con el desgaste psíquico.

RESULTADOS

En la muestra estudiada (tabla 1), el 48,1 % eran hombres y el 51,9 % mujeres; la mayor prevalencia, con el 40 %, eran casados y el 32,7 % solteros; 34,3 % tenía entre 18 y 29 años y el 34,1 % entre 30 y 39 años; el 38,4 % no tenía hijos, el 27 % tenía 1 hijo y el 20,5 % tenía 2; el 50 % tenía formación profesional y el 27,8 % bachillerato; el 25,7 % no tenía familiares a su cargo, el 24,1 % un familiar y el 23,2 % dos familiares; el 47,9 % era de la región Caribe, el 43,2 % de Centro-Oriente y el 8,9 % de Suroccidente.

En cuanto a los datos laborales de la población estudiada (tabla 2), el 31,6 % pertenecía al sector Servicios, el 20,0 % al sector Enseñanza, el 16,5 % al sector Sanidad/Farmacia y el 11,9 % al sector Industria; para el 65,1 %, el tipo de contrato era fijo y para el 22,7 % interino/temporal; el 71,9 % trabajaba en horario de mañana y tarde, mientras que el 16,2 % tenía un horario variable como correturnos.

Otros datos laborales (tabla 3) muestran que el 22,2 % desempeñaba un puesto de administrativo, el 10,3 % de operario, el 8,9 % de

técnico, el 7,8 % de enfermería y el 7,8 % de auxiliar. El 68,6 % tenía una antigüedad en el puesto de trabajo de 1 a 5 años y el 19,5 % superior a 5 años hasta 15 años. El 61,6 % tenía una antigüedad en la empresa de 1 a 5 años y el 23,0 % superior a 5 años hasta 15 años. En el 22,2 % de los casos no constaba el Departamento en el cual desempeñaban su trabajo, el 11,1 % estaba en el Departamento de Taller, Mecánica y Mantenimiento, el 10,8 % en Producción, el 10,5 % en Recursos Humanos y el 10,5 % en Departamentos Docentes.

Respecto a los datos relativos a la salud de la población estudiada (tabla 4), estos muestran que el 65,4 % no tuvo ningún día de ausencia al trabajo por incapacidad médica, mientras que un 31,4 % presentó baja laboral por incapacidad médica de 1 a 29 días. En un 16,2 % el motivo de la incapacidad fue diagnosticado como contingencia común y el 6,38 % por otros motivos; en ningún caso se refirió una incapacidad motivada por agentes laborales.

Los resultados globales en cada una de las dimensiones estudiadas en la batería (tabla 5) indican que las puntuaciones de la percepción de los trabajadores respecto a *Contenido de trabajo* fueron en el 60,8 % buena y muy buena para el 17,3 %, mientras que para un 22 % existían factores nocivos que requerían atención. En *Contexto de trabajo*, el 51,4 % consideró que era buena y el 33,8 % muy buena, aunque para un 14,8 % sería necesaria una intervención para la mejora.

El 49,5 % tenía una buena percepción de los *Factores individuales*, el 42,2 % muy buena y el 8,4 % expresó que había aspectos que requerían mejora. En cuanto a la percepción de *Desgaste psíquico*, para el 51,4 % era buena, para el 38,9 % muy buena y para el 9,7 % se necesitarían acciones para la mejora.

Los resultados correspondientes a cada uno de los factores (tabla 6) muestran que en la Dimensión 1: Contexto de trabajo, el 50,5 % tenía buena percepción respecto a la cultura de organización y gestión de la empresa y el 23,8 % muy buena, mientras que el 25,6 % manifestó la existencia de condiciones nocivas que requerían de intervención. En lo que se refiere al papel o rol en la organización, un 45,4 % mostró una buena percepción, un 41,6 % muy buena y un 12,9 % mostró una percepción negativa. Respecto a la interrelación trabajo con problemas familiares o sociales, el 43,5 % manifestó una buena percepción, el 25,4 % muy buena, indicando la ausencia de conflicto, y el 31 % dejó patente la existencia de condiciones negativas. Las relaciones interpersonales en el trabajo para el 57,8 % son muy buenas, para el 28,9 % buenas y para el 13,3 % son nocivas.

En lo concerniente a la Dimensión 2: Contenido de trabajo, los resultados obtenidos reflejan que la carga y ritmo de trabajo fue considerada buena por el 41,4 %, muy buena por el 24,1 % y nociva por el 34,7 %. Los ambientes laborales fueron considerados buenos por el 41,6 %, muy bueno por el 24,1 % y nocivos por el 34,3 %. En cuanto a los equipos y agentes físicos, el 47 % los consideró buenos, el 40,8 % muy buenos y el 12,1 % nocivos. Respecto a la concepción de las tareas del puesto de trabajo, el 31,1 % manifestó que son buenas, el 20,5 % muy buenas y el 48,3 % nocivas.

La Dimensión 3: Factores individuales, muestra que en amortiguadores del riesgo psíquico el 47,3 % consideró que son buenos, un 33 % muy buenos y un 19,7 % que no son adecuados. En lo referente a las características de la empresa, el 45,4 % tenía una muy buena percepción, el 44,1 % buena y el 10,6 % negativa. Las características personales

fueron valoradas por un 47,3 % como muy buenas, un 39,7 % como buena y un 12,9 % como negativas.

Respecto a la Dimensión 4: Desgaste Psíquico y en lo que se refiere a los síntomas subjetivos, alteraciones de la salud y estado psicológico a través de la respuesta cognitivo-emocional, los resultados para un 36,8 % son buenos, para un 33,5 % muy buenos y un 29,7 % ha presentado sintomatología. En la respuesta conductual, el 57 % la considera muy buena, el 34,3 % buena y el 8,6 % nociva. La respuesta fisiológica para un 48,6 % es muy buena, para un 40,3 % buena y para un 11 % nociva.

Explorando las variables independientes, y presumiblemente predictoras de la respuesta de Desgaste psíquico (tabla 7), los resultados indican que Formación, Baja médica, Contexto de trabajo, Contenido de trabajo y Factores individuales están asociadas con desgaste psíquico y constituyen factores de riesgo que pueden tener efectos perjudiciales. No obstante, en el análisis de dichas variables se observa que aunque en todos los casos el IC al 95 es superior a 1 en el límite inferior, muestran un límite superior alto con un intervalo muy amplio, lo cual ofrece un resultado algo impreciso. Se realizó una regresión logística binaria para el análisis bivariado de las variables independientes que habían mostrado asociación con Desgaste psíquico, lo cual confirma que existe una asociación causal, dañina o perjudicial. Las variables que permiten inferir mayor riesgo para provocar desgaste psíquico es Contexto de trabajo ($p=0,000$ Exp (B)=5,355), Contenido de trabajo ($p=0,008$ Exp (B)=2,792) y Nivel de formación técnica o superior ($p=0,008$ Exp (B)=4,031). Asimismo, el estadístico de Wald arrojó significación para todas las variables.

Mediante la regresión logística multivariante (tabla 8) se probaron múltiples modelos con el método paso a paso hasta obtener el más predictivo. Finalmente, las variables independientes consideradas en el modelo fueron: Contenido de trabajo, Contexto de trabajo, con puntuaciones dicotómicas 0=bueno 1=nocivo; Baja médica: 0=menos 60 días, 1=+60 días, y Nivel de formación: 0=Hasta bachillerato 1=Formación técnica o superior.

El método aplicado es útil para predecir el desgaste psíquico con las variables que pueden provocarlo, ya que tanto el análisis bivariado como multivariado del modelo es significativo. Contexto ($p=0,000$ $t=4,541$), formación técnica o superior ($p=0,008$ $t=2,646$), contenido ($p=0,009$ $t=2,637$) y baja médica ($p=0,023$ $t=2,277$). ANOVA muestra que del total de 32,497 solo un 3,586 es explicado por la regresión. R^2 muestra que el modelo explica un 10 % de la variabilidad total, por tanto deben hacerse nuevos planteamientos del modelo, aunque todas las variables son predictivas de desgaste psíquico

La ecuación de regresión logística es la siguiente:

$$\text{Desgaste psíquico} = -0,012 + 0,190 * \text{ctx} + 0,083 * \text{form} + 0,095 * \text{cdo} + 0,289 * \text{baja}$$

En el trabajador con formación técnica o superior, con más de 60 días de baja médica y una mala percepción de su contexto y contenido de trabajo, la probabilidad de sufrir desgaste psíquico es del 64,50 %, mientras que para el trabajador con formación hasta bachillerato, con menos de 60 días de baja y una percepción de su contexto y contenido de trabajo buena, la probabilidad de sufrir desgaste psíquico es del 1,20 %.

DISCUSIÓN

La percepción de factores psicosociales nocivos relativos al Contexto y Contenido de trabajo presenta una fuerte asociación con la probabilidad de causar desgaste psíquico según los hallazgos de otras investigaciones en las que concluyen que los factores psicosociales y la percepción que se tiene sobre ellos pueden afectar la salud (1-8).

El análisis de los datos mostró que no existe asociación significativa entre antigüedad en el puesto de trabajo ni entre el horario a turnos y el desgaste psíquico. Los factores psicosociales: Formación ($OR=3,170$ $p=0,020$), Baja médica ($OR=6,490$ $p=0,044$), Contexto de trabajo ($OR=5,250$ $p=0,000$), Contenido de trabajo ($OR=3,311$ $p=0,001$) y Factores individuales ($OR=3,863$ $p=0,003$) están asociados con desgaste psíquico.

Los resultados son similares al estudio de Gómez et al. (15), en cuyos resultados no se encontró una relación significativa entre el tiempo desempeñando el actual trabajo, tener turnos o no, con las medidas de salud evaluadas, y los maestros escolares colombianos presentan alto riesgo de trabajar en condiciones psicosociales adversas, relacionándose con indicadores negativos de salud. Difieren de Grau (16), quien encontró el trabajo a turnos asociado al agotamiento emocional y la mayor antigüedad en el puesto de trabajo como factor protector, lo cual concuerda con la asociación de baja médica con agotamiento emocional.

Los trabajadores con mayor nivel de formación presentan una mayor probabilidad de padecer desgaste psíquico, lo que quizás se debe a una mayor sensibilización hacia sus de-

rechos. Esto concuerda con Acosta (17) quien encontró que la variable nivel de formación profesional se asocia a que los maestros que tienen mayor formación comprenden mejor a sus alumnos; sin embargo, se sienten más cansados (dimensión Agotamiento emocional del MBI: Maslach Burnout Inventory), y con Grau (18), quien detectó prevalencias superiores de burnout en los países con más desarrollo económico, sanitario y mayor sensibilización de los derechos laborales.

CONCLUSIONES

Los trabajadores con más de 60 días de baja médica tienen 6,5 veces más probabilidades de sufrir desgaste psíquico, y aquellos con una percepción nociva de su contexto de trabajo, en lo que se refiere a la interrelación trabajo con problemas familiares o sociales, la cultura de organización y gestión, las relaciones interpersonales en el trabajo y el papel o rol en la organización, tienen 5 veces más probabilidades de padecer desgaste psíquico que los que tienen una buena percepción de estas condiciones.

Los trabajadores con formación técnica o superior tienen 4 veces más probabilidades de padecer desgaste psíquico que los que tienen formación hasta bachillerato. Es necesario profundizar en estos datos en futuras investigaciones.

En Contenido de trabajo, aquellos trabajadores que manifestaron una percepción nociva respecto a la concepción de las tareas del puesto de trabajo, carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales, equipos y agentes físicos tienen 3 veces más probabilidades de sufrir desgaste psíquico que aquellos que muestran buena percepción.

Los factores psicosociales referentes a condiciones de trabajo pueden ejercer influencia positiva en los trabajadores e incrementó sentimientos de pertenencia, control, autoestima y confianza manteniendo redes sociales de apoyo, flexibilidad, adecuada organización de la jornada, participación, apropiada comunicación y una visión proactiva de salud laboral.

Conflicto de intereses: ninguno.

Financiamiento: ninguno.

REFERENCIAS

1. López F, Carrión MA. Perspectiva organizacional de los factores psicosociales. En Arellano G. (coord.). *Factores psicosociales en el trabajo, un enfoque multidisciplinario*. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes; 2006.
2. Cox T, Griffiths AJ, Rial-González E. *Research on work-related stress (Investigación sobre el estrés de origen laboral)*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000. Disponible en: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/>
3. Carrión MA. CTCPS-MAC: *Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial*. Saarbrücken: Editorial Académica Española; 2014
4. Moreno B, Báez C. *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. NIPO 792-11-088-1. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 2010.
5. Díaz DL. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *CES Salud Pública* 2011; 2(1): 80-84.
6. Rotenberg L. Fórum: horários de trabalho e saúde. *Cad. Saúde Pública* [serial on

- the Internet] 2004 Dec [fecha de acceso 11 de Julio de 2014]; 20(6): 1730-1731. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000600032&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2004000600032>.
7. Dejours C. *Locura del trabajo: un estudio de la psicopatología del trabajo*. 5ª ed. Sao Paulo: Cortez-Obore; 1992. Citado en Vasconcelos A, Faria JH. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade* 20(3), 453-464 [fecha de acceso 11 de julio de 2014]. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300016&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822008000300016.
 8. Londoño NH, Marín CA, Juárez F, Palacio J, Muñiz O, Escobar B. et al. Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma Psicológica* 2010, 17(1), 59-6864 [fecha de acceso 11 de julio de 2014]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812010000100005&lng=en&tlng=es
 9. Política Nacional de Salud Mental. Ministerio de Salud, Ley 1616 de 2013 de Salud Mental en Colombia (21 enero de 2013).
 10. Vázquez C. La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo* 2006; 27(1): 1-2. Disponible en: <http://www.cop.es/papeles>
 11. Vera B. Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo* 2006; 27(1): 3-8. Disponible en: <http://www.cop.es/papeles>
 12. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación*. 3ª ed. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana; 2003.
 13. Carrión MA. *CTCPS-MAC: Batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial*. Saarbrücken: Editorial Académica Española; 2014.
 14. Celina H, Campo A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría* 2005; XXXIV (004): 572-580. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>
 15. Gómez-Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demandacontrol y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica* 2010 mayo-agosto; 9(2): 393-407.
 16. Grau A, Flichtentrei D, Suñer R, Prats M, Braga F. Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Rev Esp Salud Pública* 2009, marzo-abril; 83(2): 215-230.
 17. Acosta M. Síndrome de Burnout en los maestros del CCH. Durango: Universidad Juárez; 2006. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos38/sindrome-burnoutmaestros/sindrome-burnout-maestros.shtml>
 18. Grau A, Flichtentrei D, Suñer R, Prats M, Braga F. Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. *Rev Esp Salud Pública* 2009 marzo-abril; 83(2): 215-230.