

RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE SANTIAGO DE CHILE.

PSYCHOSOCIAL RISKS IN WORKERS OF A TRANSPORT COMPANY IN SANTIAGO, CHILE.

RISCOS PSICOSOCIAIS EM TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE TRANSPORTE DE SANTIAGO DE CHILE.

Resumen

El objetivo fue describir los niveles que presentan los factores psicosociales en una muestra de trabajadores de una empresa de servicios de transportes de Santiago de Chile. Se aplicó el instrumento ISTAS-21 en su versión breve a 290 personas (186 hombres y 106 mujeres). Los resultados que se encontraron fue que no existen factores de riesgos psicosociales sobre la norma, pero muy cercano en el factor Compensaciones. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Apoyo Social con mayor riesgo para los hombres ($t=3,112;p=0,002$), mayor riesgo en Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades para los colaboradores sin gente a cargo ($t=2,158;p=0,032$) y en Trabajo Activo, Apoyo Social y Doble Presencia siendo los entre 25 a 34 años el más riesgoso en estas dimensiones. Se muestran resultados interesantes para la población estudiada de un sector tan expuesto como el servicio de transporte mostrándose diferencias que se deben considerar para futuros estudios.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, salud ocupacional, ambiente de trabajo.

Julio R. Lavarello Salinas

¹Psicólogo, Universidad Central de Chile. Master en Dirección de Personas Universidad de Barcelona.

Gerente de Recursos Humanos y Profesor Universitario. Universidad de Chile.

Trabajo recibido: 25 de Junio de 2017.

Aprobado: 30 de Octubre de 2017.

Abstract

The objective was to describe the levels of psychosocial factors in a sample of workers in a transport company in Santiago, Chile. The short version of the instrument ISTAS-21 was applied to 290 people (186 men and 106 women). The results found that there are no risks of psychosocial factors regarding the norm, but very close to the Compensations factor. Statistically significant differences were found in the Social Support dimension with higher risk for men ($t=3.112$; $p=0.002$), higher risk in Active Work and Skills Development for assistants with no people in charge ($t=2.158$; $p=0.32$) and in Active Work and Double Presence being the ages between 25 and 34, the period with the higher risk in these dimensions. Interesting results are seen for the studied population in such an exposed sector as the transport service, showing differences that should be considered for future studies.

Keywords: Psychosocial Risks, Work Health, Work Environment.

Resumo:

O objetivo foi descrever os níveis apresentados pelos fatores psicossociais em uma amostra de trabalhadores de uma empresa de serviços de transporte em Santiago do Chile. O instrumento ISTAS-21 foi aplicado em sua versão curta para 290 pessoas (186 homens e 106 mulheres). Os resultados evidenciaram que não existem fatores de risco psicossocial na norma, porém muito próximo do fator Compensações. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na dimensão de Assistência Social com maior risco para homens ($t= 3.112$, $p = 0,002$), maior risco em Trabalho Ativo e Desenvolvimento de Habilidades para funcionários sem dependentes ($t = 2,158$, $p = 0,032$) e no Trabalho Ativo, Assistência Social e Presença Dupla, sendo aqueles de entre 25 a 34 anos, os mais arriscados nessas dimensões. São apresentados resultados interessantes para a população estudada em um setor tão exposto como o serviço de transporte mostrando diferenças que devem ser consideradas para as pesquisas futuras.

Palavras chave: Riscos psicossociais, saúde trabalhista, ambiente de trabalho.

Introducción

Las condiciones laborales han ido cambiando rápidamente en los últimos años. Si bien antes, lo principal que se preocupaban las empresas era la seguridad física de la gente, en el último tiempo ha cambiado ya que se ha instaurado la importancia de factores no solo físicos en las condiciones que debe tener un trabajo, sino que también en las condiciones que ayudan a tener un bienestar y una buena calidad de vida (1).

Este cambio en el enfoque tiene como fundamento técnico el estudio del estrés laboral y los modelos más validados en su explicación. El primero de ellos es el de “modelo demanda-control” (2-6) y explica que el estrés se presenta cuando existen altos niveles de exigencia con bajo control en las actividades que realiza. Este modelo encuentra sustentación en la salud del trabajador en enfermedades cardiovasculares, trastornos psicológicos (7) y con enfermedades músculo esqueléticas (8). El segundo modelo que ayudó a la justificación de la instrucción es el “modelo esfuerzo-recompensa” de Siegrist que dice que el estrés aumenta cuando hay alto esfuerzo y bajas recompensas (9,10)

Hoy en día en Chile, la preocupación para las empresas y para los organismos de salud laboral se enfoca principalmente en los factores de riesgo psicosociales que afectan el trabajo, concepto que se pueden definir como las condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como con las relaciones entre los mismos trabajadores y con los jefes, cuya interacción prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica la que,

una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud y afectará la productividad. tanto, están estrechamente ligados al ausentismo, motivación y desempeño (11).

En Chile, el interés por generar planes de prevención sobre los factores de riesgos psicosociales ha sido de tal magnitud que ha generado cambios en las normativas laborales que rigen las actividades de seguridad y salud ocupacional de las organizaciones. Los factores, como se señala en la definición anterior, generan un impacto directo en el rendimiento laboral de la persona, pero a su vez generan riesgos en la salud de la misma. En investigaciones realizadas se señala que dependiendo de las características del sujeto (tipo de personalidad, educación, experiencia, entre otras) va a percibir los riesgos psicosociales y su presencia de distintas formas y, considerando que tiene un carácter continuo, por tanto la persona va a tener una tensión continua, y con esto se puede producir un deterioro de la salud de las personas durante el desempeño del trabajo, inclusive podría presentarse fuera de este.(12)

Los efectos directos de los factores de riesgos psicosociales darían como consecuencia un cuadro de estrés laboral que se puede definir como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (13)

Estudios revelan que el estrés laboral, si se mantiene en el tiempo, puede producir riesgos de enfermedades cardiovasculares, afecciones musculo- esqueléticas, entre otros factores. (14-17). Además de producir un efecto muy negativo en la salud de los trabajadores tiene consecuencias negativas en los indicadores de las personas dentro de las organizaciones, baja en la satisfacción, calidad de la atención que brindan los trabajadores, aumento de ausentismo y mayor accidentalidad. (18-20)

Las investigaciones muestran, por ejemplo, en la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea del 2007 que los trabajadores que tienen algún tipo de afección en su salud mental son el 30% de los que trabajan en los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera, administración pública y defensa.

Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi (21) señalaban que el 40% de los colaboradores al finalizar su jornada de trabajo quedaban agotados física y emocionalmente, por cargas excesivas de trabajo. La percepción de demanda psicológica además tiene que ver con otro factor psicosocial como es tener poco control de la situación(22).

Los estudios señalan que las habilidades, la autorización de decisión, el control, las demandas psicológicas, el apoyo social, la inseguridad laboral(3), las exigencias laborales y la remuneración del rendimiento (24), las condiciones laborales(24), la carga mental(25) y el esfuerzo invertido(26), pueden ser considerado riesgos si son tomados de forma negativa.

Como señala Gil-Monte (27), trabajar directamente con los clientes de las organizaciones se expone a que los trabajadores sufran con frecuencia de agresiones, conflictos interpersonales, sobrecarga de casos a atender, conflicto y ambigüedad de rol, percepción de inequidad en los intercambios sociales, falta de control sobre los resultados, etc. Todo esto lleva a que se desarrollen síndromes como el quemarse en el trabajo e inclusive la depresión.

Uno de los rubros más afectados por estos factores es el rubro de transportes, hay investigaciones que señalan que altos índices de estrés se han asociado a fatiga, tensión y carga mental(28), con diversas respuestas fisiológicas, por ejemplo, en respuestas neuroendocrinas con elevados niveles de cortisol(29) además de relacionar su presencia con accidentes menores.

Otros autores demostraron que los trastornos musculo-esqueléticos correlacionan positivamente con la presencia de factores como la presión del tiempo, el trabajo

monótono, la alta carga de trabajo, el bajo control del empleo y la falta de apoyo social por parte de los compañeros(8).

En Chile también los estudios indican la importancia de seguir investigado en el rubro de los trabajadores del Transporte, Olivares Faúndez, Jélvez Wilke, Mena Miranda, & Lavarello Salinas (30) encontraron presencia de Burnout en conductores del transporte público de 23,2% y de Burnout clínico de un 6,3%. Relacionaron a su vez la Carga Mental y Burnout que entregó un Pearson de 0,351 y a la Carga Mental como un buen predictor del Burnout en trabajadores del transporte.

En función de la importancia de trabajar este tema en el rubro de transporte y del impacto que tiene este grupo en la vida de todos los habitantes de las grandes ciudades, se ha decidido realizar un estudio correlacional sobre los niveles de factores psicosociales en trabajadores de empresas que prestan servicios asociados al Transporte, detectando si existen factores de riesgos asociados a este trabajo y posibles diferencias estadísticamente significativas entre algunas variables sociodemográficas.

Material y Método

Diseño y muestra

Se realizó un diseño no experimental, transversal descriptivo donde se aplicó un cuestionario de autoadministración durante el mes de agosto del año 2015 a 290 trabajadores que presta apoyo al sistema de Transporte Público de la ciudad de Santiago. Sus funciones principales son atención de los usuarios y entrega de información del nuevo sistema de Transporte Público.

El muestreo utilizado fue no predispuesto no probabilístico accidental donde todos los sujetos si lo deseaban podían contestar, obteniendo el 96,9% de respuestas de un total de 299 posibles.

Instrumento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó el instrumento SUSESO ISTAS-21, en su versión breve, estandarizado por investigadores chilenos en función de la petición de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile(31). Esta herramienta de medición cuenta con 5 dimensiones y 20 sub-dimensiones, donde en su versión breve, se incluye una pregunta por cada sub-dimensión, con cinco opciones de respuesta: siempre, la mayoría de las veces, algunas veces, solo unas pocas veces y nunca. Se utiliza para esto una escala tipo Likert, que tiene un máximo de 4 puntos por pregunta, donde la mayor puntuación implica un mayor riesgo. A partir de estos puntajes se dividen en terciles y se establecen rangos: Bajo (nivel de exposición más favorable para la salud) Medio (nivel intermedio) y Alto (nivel de exposición más desfavorable para la salud). Para su utilización, se le entregó un cuestionario de consentimiento informado a cada uno de los participantes del estudio, cumpliendo con los estándares éticos de la investigación en seres humanos. El instrumento obtuvo 0,636 en el Alfa de Cronbach que es aceptable.

Variables de estudio

Se evaluaron variables sociodemográficas de los participantes (sexo, edad, antigüedad en el cargo y si tiene gente a cargo) y las variables que componen el instrumento ISTAS-21 las que se procede a definir: Exigencias psicológicas que se refiere a dos componentes, el cuantitativo y el tipo de tarea que tienen los trabajadores.(32) La segunda variable es Trabajo Activo y desarrollo de habilidades que describe el grado de influencia que tiene el trabajador sobre su trabajo, en cuanto a control de tiempo y posibilidades de desarrollo de habilidades y aprendizajes que brinda la organización.(33) También está la variable Apoyo Social y Calidad del Liderazgo que mide la importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo como funciones y emociones. Compensaciones indaga la sensación de apoyo

y trato justo como reconocimiento al trabajador.(34) Por último, la dimensión Doble Presencia considera lo negativo que puede tornarse la doble vinculación entre la vida personal y la vida laboral, esta conciliación entre la vida personal- familiar y el trabajo se puede plantear como un conflicto de nuestros tiempos.

Análisis estadístico

El levantamiento de datos fue realizado en papel y posteriormente fue traspasado a una base de datos para su posterior análisis en el programa SPSS en su versión 20.0 para Windows, donde se realizó el análisis estadístico descriptivo de los datos. Las variables fueron clasificadas según otorga el instrumento como nivel de riesgo Alto (exposición psicosocial más desfavorable para la salud), nivel de riesgo Medio (exposición psicosocial intermedia) y nivel de riesgo Bajo (exposición psicosocial más favorable para la salud). Se realizaron comparaciones de medias y ANOVA.

Resultados

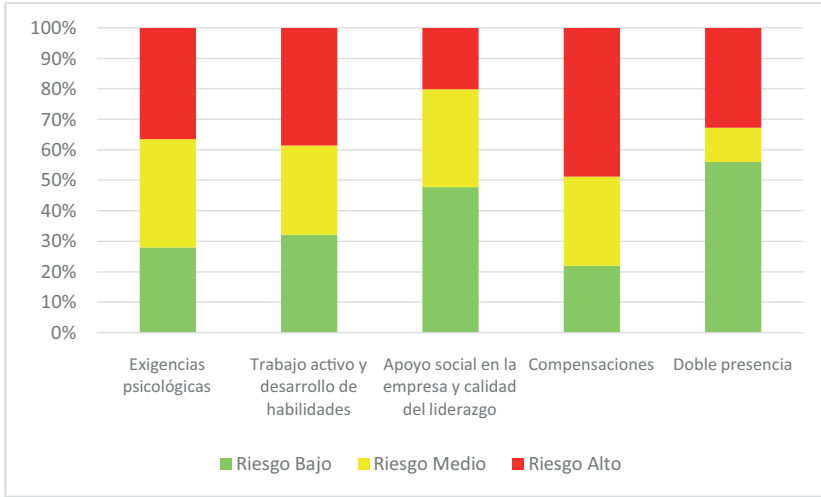
En la tabla 1 se describió las características sociodemográficas de los trabajadores evaluados por el instrumento ISTAS 21 en su versión breve. En dicha tabla muestra que de las 290 encuestas que se recibieron, el 63,4% de los encuestados es hombre, el 62,8% tiene entre 18 y 24 años y el 84,8% no tiene gente a cargo.

Tabla N° 1: Características socio-demográficas de los trabajadores encuestados.

Variable		N	%
Sexo	Hombre	184	63.4%
	Mujer	106	36.6%
Edad	18 a 24 años	182	62.8%
	25 a 34 años	90	31.0%
	Más de 35 años	18	6.2%
Supervisión	Tiene gente a cargo	44	15.2%
	No tiene gente a cargo	246	84.8%

Fuente: Elaboración propia

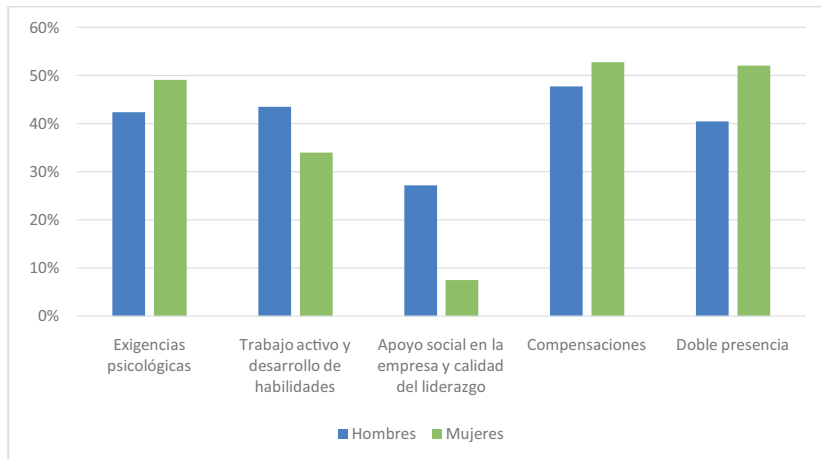
Descripción de la exposición a riesgos psicosociales en trabajadores del transporte público
En la figura 1 se puede observar la exposición a riesgos psicosociales que tiene la muestra de trabajadores de servicios asociados al transporte público, no encontrándose situaciones de alto riesgo (sobre un 50%). Las situaciones más riesgosas se encuentran en la dimensión Compensaciones con un 48,6% de presencia de riesgo alto, seguido por la dimensión Trabajo Activo con un 38,4%. Al contrario, la dimensión con menos riesgo fue Apoyo Social con un 20,1% de riesgo alto.



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 1: Distribución de frecuencias del nivel de riesgo según dimensión

En cuanto a la distribución de la frecuencia de riesgo alto según el sexo del trabajador, se encuentra que, para los hombres, los mayores niveles de riesgo se observan en la dimensión Compensaciones con un 48% de riesgo, seguidos por la dimensión Trabajo Activo y Exigencias Psicológicas. Las mujeres también se presentan el mayor nivel de riesgo en Compensaciones, pero seguido muy de cerca por Doble Presencia y Trabajo Activo (ver Figura 2).

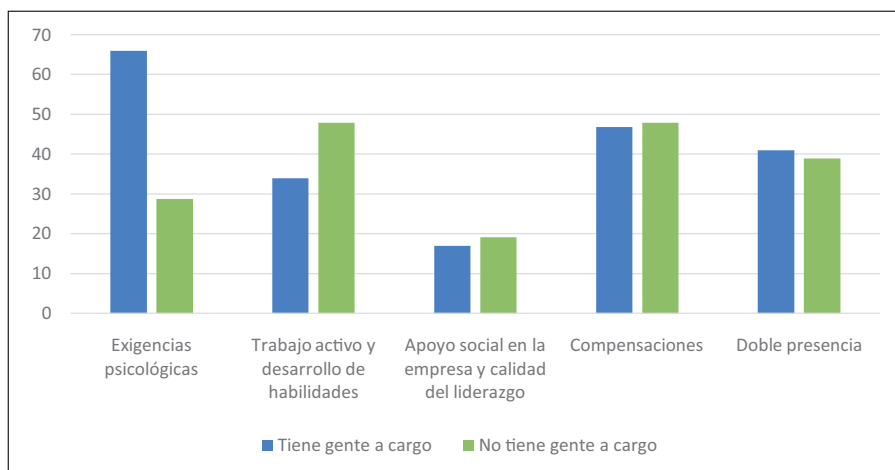


Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2: Distribución de frecuencias del nivel de riesgo alto según factor por sexo del entrevistado.

En dos de los factores psicosociales se encontraron presencia de riesgo alto superior a un 50%. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres solamente en la dimensión apoyo social presentando los hombres mayor presencia de riesgo alto en esta variable ($t= 3,112$; $p= 0,002$) aunque con niveles bajos (27% en

hombres y 8% en mujeres). En el factor Exigencias Psicológicas son las mujeres las que tienen mayor presencia de riesgos altos con un 49% y 42% para los hombres. En el factor Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades se encuentra que los hombres tienen mayor presencia de riesgo con un 44% en comparación con las mujeres que tienen un 34%. En el factor Compensaciones y en el factor Doble Presencia son las mujeres que tienen mayor porcentaje de riesgo y en ambas supera al 50% de riesgos.

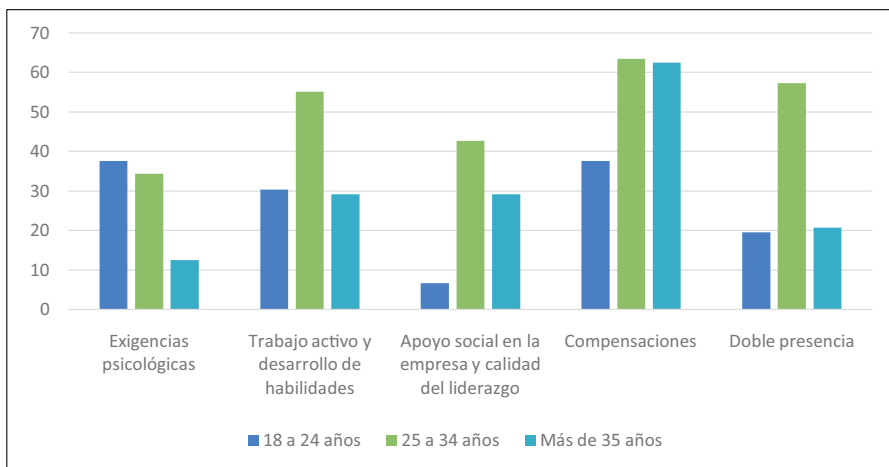


Fuente: Elaboración propia

Figura Nº 3: Distribución de frecuencias del nivel de riesgo alto según factor por jerarquía en la empresa del entrevistado.

En el análisis de los factores de riesgo psicosociales analizados por jerarquía en la empresa del entrevistado se presenta que las personas que tienen gente a cargo tienen niveles peligrosos de riesgo alto (66%) y diferencias estadísticamente significativas ($t=5,300; p=0,000$). En Trabajo activo y desarrollo de habilidades se observa también una diferencia estadísticamente significativa pero esta vez a favor de las personas que no tienen gente a cargo ($t=2,158; p=0,032$). El resto de las dimensiones no tiene diferencias y se presentan de forma menor al 50% de los riesgos.

Con respecto al análisis que se puede realizar en función de la edad de los participantes de la investigación y sus riesgos psicosociales, se encontraron puntos interesantes de destacar. Se detectaron diferencias estadísticamente significativas en tres de las cinco dimensiones que tiene el instrumento. Las dimensiones Trabajo Activo ($F=26.240; p=0,000$), Apoyo Social ($F=40.889; p=0,000$) y Doble presencia ($F=50.706; p=0,000$) presentan diferencias entre los tres rangos etarios. Los tres factores muestran el grupo de 25 a 34 años como el más riesgoso, incluso en niveles de alto riesgo, en Trabajo Activo con un 55,2% y en Doble Presencia con un 57,3% de alto riesgo.



Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4: Distribución de frecuencias del nivel de riesgo alto según factor por edad del entrevistado

Discusión

A la luz de los resultados revisados se puede señalar que la presencia de riesgos psicosociales en una muestra que trabaja en servicios asociados al transporte de la ciudad de Santiago no existen factores de riesgo mayores al 50% de riesgo alto, según el parámetro que nos entrega el instrumento ISTAS 21. Las dimensiones que más presencia de riesgo tenían eran Compensaciones seguido por Trabajo Activo.

En función de las variables de análisis se encontraron diferencias de riesgo en función del género en las dimensiones Compensaciones y Doble Presencia. Es entendible este factor por la sensación de desigualdad que se produce al interior de las organizaciones que si bien se ha intentado regular sigue presente, estos resultados se ratifican estudios realizados anteriormente donde señalan esta diferencia significativa. (35,36)

En cuanto a las diferencias que se pueden presentar por el cargo de la persona se presentan diferencias significativas con un riesgo mayor en Exigencias Psicológicas para las personas que tienen personal a cargo y con un riesgo mayor para las personas que no tienen gente a cargo en el factor Trabajo activo y Desarrollo de Habilidades. Estas diferencias se encontraron también en el estudio realizado por Acevedo (36) en el equipo de Salud de Hospitales Públicos de la provincia de Córdoba.

Por otra parte, en razón de la edad se presentaron bastantes diferencias estadísticamente significativas en Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo y en Doble Presencia. El rango de mayores niveles de riesgos fue el de 24 a 35 años de edad, siendo notoriamente mayor en Trabajo Activo y Doble Presencia.

Es importante aclarar que en función de la naturaleza de los datos no podemos llegar a conclusiones más categóricas que las presentadas en el presente estudio. Si bien la investigación nos describe un sector económico que es muy interesante por la amplia presencia de riesgos psicosociales cuando existen trabajos de turnos y con atención de usuarios de un servicio como el transporte, se sugiere ampliar las muestras y quizás incluir otro tipo de sectores económicos para poder también describir otras realidades en el entorno de los factores psicosociales.

A su vez, el presente estudio está basado en un instrumento de auto reporte que no permite vincularlo en este estudio con indicadores de carácter objetivo como las licencias médicas, las tasas de rotación, accidentabilidad laboral entre otros factores.

Por último, el muestreo que se utilizó fue no probabilístico por tanto esto puede haber influencia en que las variables de estudio no tuvieran los resultados esperados y los análisis no sean generalizables. Es un desafío poder contar con estudios futuros donde se puedan hacer muestreos probabilísticos que ayuden a generalizar de mejor forma los resultados obtenidos en la investigación.

Bibliografía

1. Acevedo, G, Farias, A, Sanchez, J. Trabajar en el sector salud Factores influyentes en las condiciones y medioambiente de trabajo. Cordoba, Argentina: Universidad Nacional de Cordoba; 2011.
2. Karasek, R, Brisson, C.H, Kawakami, N, Houtman, I, Bongers, P. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol.* 1998;3(4): 332-355.
3. Gomez- 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. *Universitas Psychologica.* 2009;9(2): 393-407.
4. Vega, S. NTP 604. Riesgo Psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). 2007.
5. Valencia, C, Mora, O. Acoso psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas Un factor de riesgo que se debe controlar. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional.* 2017;6(3): 20-25.
6. Pérez Montoya, M. Diferencias en los riesgos psicosociales laborales entre seis grupos ocupacionales colombianos (Doctoral dissertation, Psicología). 2017.
7. Schnall, P, Landsbergis, P, Baker, D. Job strain and cardiovascular disease. *Ann Rev Public Health .* 1994;15(1): 381-411.
8. Bongers, R, De Winter C, Kompier M, Hilderbrandt, V. Psychological factors at work and musculoskeletal disease. *Scand J Work Environ Health* 1993; 19:297-312.
9. Díaz, A., Feldman, L. Validación preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) en una muestra de trabajadores de la salud venezolanos. *Ciencia & trabajo.* 2010; 12(36): 320-323.
10. Alvarado, R, Perez-franco, J, Saavedra, N, Fuentealba, C, Alarcón, A. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev Med Chil.* 2012;140(9): 1154-1163.
11. Jiménez, B, León, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España: Universidad Autónoma de Madrid; 2010.
12. Muñiz Saborido, J. Factores Psicosociales. En G. J.-R. Otero, Salud laboral: prevención de riesgos en el trabajo: aplicación al sector salud en la República Argentina (pág. 613). Área de Medicina Preventiva y Salud Pública, Universidad de Santiago de Compostela; 2009.
13. European Agency for Health and safety at work. Preventing Psychosocial risks at work; 2002.
14. Dollard, M., LaMontagne, A, Caulfield, N, Blewett, V, Shaw, A. Job stress in the Australian and international health and community services sector: A review of the literature. *Int J Stress Manag.* 2007; 14(4):417.
15. Melamed, S, Shirom, A, Toker, S, Berliner, S, Shapira, I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bull.* 2006; 132(3): 327.
16. Warren, N. Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculo-eskeletal disorders. En *International Encyclopedia of Ergonomics and Human*, Oxford. 2010.
17. Grau, A., Flichtentrei, D, Suñer, R., Prats, M, Braga, F. El síndrome de burnout en profesionales sanitarios hispanoamericanos y españoles. Influencia de factores personales, profesionales y nacionales. *Revista Española de Salud Pública.* 2009;

- 215-230.
18. Parent-Thirion, A. Fourth European working conditions survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007.
 19. NIOSH. Worker Health Chartbook. Cincinnati, OH: NIOSH. 2004.
 20. Steinbuka, I, Clemenceau, A, Venema, A, Heuvel, S, Geuskens, G. Health and safety at work in Europe (1999-2007). A statistical portrait. 2010.
 21. Sauter, S, Murphy, L, Hurrell, J, Levi, L. Factores psicosociales y de la organización. Madrid: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad del Trabajo, 3a edición. 2001.
 22. Galinsky, E, Bond, J, Friedman, D. The changing workforce: Highlights of the national study. New York: DIANE Publishing. 1993.
 23. Salcedo, M, Rodríguez, M, Serrano, L, Aguilar, S. Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*. 2010; (14): 5-12.
 24. Enríquez, C, Colunga, C, de Lourdes Preciado, M, Ángel, M, Domínguez, R. Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2011; (1): 23-26.
 25. Aguirre Martínez, R. Evaluación ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental privado. *Revista chilena de terapia ocupacional*. 2010; (10): 87-99.
 26. Moreno, E., Toro, J. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*. 2010; 18(1): 7-16.
 27. Gil-Monte, P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*. 2009; 83(2): 169-173.
 28. Kompier, M, Di Martino, V. Review of bus drivers' occupational stress and stress prevention. *Stress medicine*. 1995; 11(1): 253-262.
 29. Mira, M, Espinos, M, Morales, P, Segarra, I, Sisa, M, Lopez, L. Vigilancia de la salud en trabajadores que refieren síntomas de estrés percibidos, cambios en biomarcadores de activación del eje hipofisoadrenal. Barcelona: Servei de Prevenció de TMB. 2007.
 30. Olivares, V, Jélvez, C, Mena, L, Lavarello, J. Estudios sobre burnout y carga mental en conductores del transporte público de Chile (Transantiago). *Cienc Trab*. 2013; 15(48): 173-178.
 31. Superintendencia de la Seguridad Social Gobierno de Chile. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21. Santiago de Chile. 2009.
 32. Vanroelen, C, Levecque, K, Moors, G, Gadeyne, S, Louckx, F. The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med*. 2009; 68(6): 1082-1090.
 33. Ala-Mursula, L, Vahtera, J, Linna, A, Pentti, J, Kivimaki, M. Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health*. 2005; 59(10): 851-857.
 34. Stoetzer, U, Ahlberg, G, Johansson, G, Bergman, P, Hallsten, L, Forsell, Y, Lundberg, I. Problematic interpersonal relationships at work and depression: a Swedish prospective cohort study. *J Occup Health*. 2009; 51(2): 144-151.
 35. Güllüiruca Retamal, M. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab (Madr)*. 2015; 57-67.
 36. Acevedo, G, Sánchez, J, Fariás, M., Fernández, A. Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina. *Cienc Trab*. 2013; 15(48): 140-147.