

# Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición

MIGUEL VALENCIA-CONTRERA<sup>1,a</sup>, FLÉRIDA RIVERA-ROJAS<sup>2,3,b</sup>

## A definition proposal for psychosocial risks at work

**Background:** In 1984, the joint WHO/ILO committee, postulated a definition of psychosocial risks at work, responding to a need in a specific context. However, with the evolution of the working and personal conditions of workers, this definition is progressively considered to be insolvent, ambiguous, with false breadth and omissions. **Aim:** To analyze the concept of "psychosocial risk at work" and to establish a clear definition based on evidence from the existing literature. **Material and Methods:** An analysis of the concept, based on Walker and Avant's proposal was carried out. It encompasses eight steps, namely the selection of the concept, determination of the objectives or purposes of the analysis, identification of all possible uses of the concept, determination of defining attributes, identification of a model case, identification of borderline cases, identification of background and consequences and definition of empirical references. **Results:** The defining attributes of the construct are quantity, rhythm, complexity, content, control, diversity, schedule, flexibility or meaning of the work, perceived as inappropriate by the worker. Also, preoccupation associated with domestic chores and attention to the needs of others, lack of clarity about the role in the job position, deficient personal and professional development of the worker, adverse work environment, organizational aspects that harm the worker, technological demands incompatible with the worker's capabilities and needs and finally, inadequate social relations at work. **Conclusions:** The construct background is grouped into elements attributed to the worker and attributed to the labor. The concept attributes were organized into eight dimensions, and the consequences were classified as the personal effects on the worker and those associated with the labor.

(Rev Med Chile 2023; 151: 229-236)

**Key words:** Occupational Exposure; Occupational Health Nursing; Work; Workplace.

En la década de 1961-1970, surgen estudios psicosociales en el entorno laboral, concomitantemente con el desarrollo de la psicología de la salud ocupacional<sup>1</sup>, sin embargo, no existía una definición formal utilizada en las investigaciones psicosociales, hasta que el comité

mixto compuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1984, proporcionó la siguiente definición de los factores psicosociales en el trabajo: "interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las

<sup>1</sup>Departamento de Enfermería, Universidad de Antofagasta. Antofagasta, Chile.

<sup>2</sup>Departamento de Enfermería, Universidad Católica del Maule. Curicó, Chile.

<sup>3</sup>Centro de Investigación del Cuidado, Universidad Católica del Maule. Talca, Chile.

<sup>a</sup>Enfermero, Magister en enfermería, programa de Doctorado en Ciencia de Enfermería, Universidad Andrés Bello. Santiago, Chile.

<sup>b</sup>Enfermera, Magister en enfermería, programa de Doctorado en Ciencia de Enfermería, Universidad Andrés Bello. Santiago, Chile.

Trabajo no recibió financiamiento. Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Recibido el 10 de septiembre de 2022, aceptado el 8 de mayo de 2023.

Correspondencia a:  
Flérida Rivera-Rojas  
Carmen 684, Curicó, Chile.  
frivera@ucm.cl.

condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”<sup>2</sup>.

Con el desarrollo de estudios en el área, surgieron conceptos como “factores de riesgo psicosocial” (peligros psicosociales) y “riesgos psicosociales”, los cuales según la OIT se utilizan indistintamente por parte de la comunidad científica<sup>3</sup>, lo que se condice con lo descrito por Croce Carlotto PA, et al<sup>4</sup>, quienes manifiestan que los factores, factores de riesgo, riesgos, condiciones psicosociales de trabajo y factores de estrés, han sido utilizados como sinónimos. En este sentido, se ha descrito que los riesgos psicosociales son complejos y que todavía no hay una definición aceptada<sup>5</sup>.

Sumado a lo anterior, se ha manifestado la necesidad de una nueva definición, ante una propuesta del comité mixto de la OMS/OIT que ha sido caracterizada como insolvente, ambigua, con falsa amplitud y omisiones<sup>6</sup>; dicha necesidad es relevada en el actual contexto, donde la OIT ha señalado el surgimiento o el agravamiento de los riesgos psicosociales producto de la crisis generada por la pandemia por COVID-19<sup>7</sup>.

Bajo lo expuesto anteriormente, considerando el uso indiferenciado de conceptos asociados a los factores psicosociales, y una definición oficial que data de 1984, sin embargo, con divergencias manifestadas por la comunidad científica y apoyadas por los autores que suscriben, se gesta el presente manuscrito, que responde al objetivo de analizar el concepto “riesgo psicosocial en el trabajo” para establecer una definición clara y basada en la evidencia de la literatura existente.

## Metodología

Análisis de concepto, basado en la metodología propuesta por Walker y Avant<sup>8</sup>, la que presenta ocho pasos: I. Seleccione un concepto; II. Determinar los objetivos o propósitos del análisis; III. Identificar todos los usos posibles del concepto; IV. Determinar los atributos definitorios; V. Identificar el caso modelo; VI. Identificar casos límite, afines, contrarios, inventados e ilegítimos; VII. Identificar antecedentes y consecuencias; VIII.

Definir referentes empíricos.

En cuanto a la fuente de los datos, se realizó una revisión integrativa, pues esta ha demostrado ser útil para el desarrollo de análisis de conceptos<sup>9</sup>. Para ello se consultaron las bases de datos SCOPUS y WoS, utilizando los descriptores y booleanos: ([“Psychosocial risk factors”] OR [“Psychosocial dangers”] OR [“Psychosocial risks”]) AND [“work”]).

En cuanto a la base de datos “WoS”, la estrategia utilizada fue “all fields” y los filtros aplicados fueron: idioma español, inglés y portugués; categoría “Public Environmental Occupational Health”. En la base de datos SCOPUS, se utilizó la estrategia “all fields” y los filtros aplicados fueron: idioma español, inglés y portugués; palabra clave “Psychosocial Factors”.

El período consultado fue desde 1988 a julio de 2022, los criterios de inclusión fueron: documentos en el idioma español, inglés o portugués, artículos que proporcionen una definición de riesgos psicosociales en el trabajo que no sea la proporcionada por el comité mixto OMS/OIT en 1984, que relacionen los riesgos psicosociales y sus consecuencias, o que expongan una definición de conceptos relacionados a los riesgos psicosociales; asimismo, se incluyeron artículos originales con abordaje cuantitativo, cualitativo y mixto. Se excluyeron los artículos que abordaran los riesgos psicosociales en otros contextos que no sean el ambiente de trabajo, así como cartas al editor. Se complementó con una búsqueda manual en la base de datos Google scholar, incluyendo documentos de la OMS, OIT y libros. A continuación, en la Figura 1, se expone el flujograma de revisión.

Para el análisis de la calidad de la muestra se aplicó la Escala de Evaluación de Artículos con Metodologías Heterogéneas para Revisiones Integrativas (EAMH)<sup>10</sup>, a los artículos científicos, donde la mayoría obtuvo 6 puntos, es decir “ideal para el análisis”, sin embargo, 4 artículos obtuvieron puntajes igual o menor a tres puntos “artículo no recomendable para el análisis”<sup>11,12,16,24</sup>. Debido a que el propósito de la revisión es identificar los usos del concepto, se utilizará la muestra en su totalidad, pese a la falta en algunos ítems de la escala, por ejemplo asociado a los aspectos metodológicos de los artículos incluidos, lo que no influirá en el análisis de concepto, ya que este pretende captar cómo es utilizado.

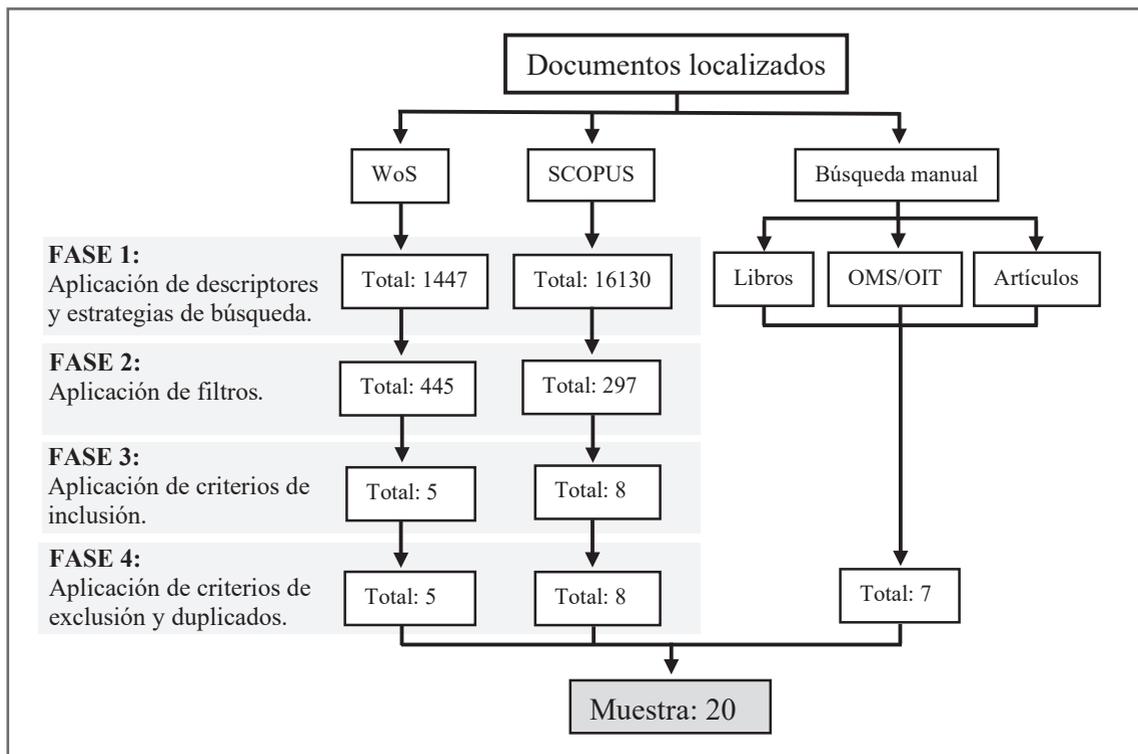


Figura 1. Flujo de revisión del estado del arte.

## Resultados

### **Paso 1: Seleccionar un concepto**

El concepto seleccionado es “riesgos psicosociales en el trabajo”.

### **Paso 2: Determinar los objetivos o propósitos del análisis**

El presente análisis de concepto se gestó ante la necesidad de esclarecer el significado de “riesgos psicosociales en el trabajo”, pues ha demostrado ser un concepto amplio, que incluye múltiples elementos, que cada vez toman especial importancia para la salud ocupacional, por lo que los enfermeros/as, como gestores del cuidado, deben conocerlo y abordarlo en sus lugares de trabajo, en dicho contexto el objetivo del presente análisis es establecer una definición clara, basada en la evidencia de la literatura existente.

### **Paso 3: Identificar todos los usos posibles del concepto**

Según Moreno Jiménez<sup>11</sup>, los factores psicosociales de riesgo tienen características propias

que hacen difícil su manejo, evaluación y control; entre las más importantes, el autor menciona las siguientes: se extienden en el espacio y el tiempo; son difíciles de objetivar; afectan a los otros riesgos; tienen escasa cobertura legal; están moderados por otros factores; finalmente, son difíciles de modificar. Por otro lado, Camacho Ramírez y Mayorga<sup>12</sup> destacan dos componentes determinantes en el desarrollo de dichos riesgos: los factores organizacionales y los factores laborales.

Montalvo Sánchez et al<sup>13</sup> manifiestan que los factores psicosociales son las condiciones de trabajo que, una vez evaluadas por la persona, pueden influir positiva o negativamente sobre su salud, dependiendo de la valoración y el significado que la persona concede a esa situación, percibiéndola como inocua o no amenazante o, por el contrario, como amenazante o como situación de riesgo físico, psicológico, social o más de uno de ellos. Mientras que según Ng et al<sup>14</sup>, los factores psicosociales son sensaciones o experiencias psicológicas que se relacionan con el estado físico y social del individuo.

Recientemente, una revisión sistemática

analizó los diferentes marcos conceptuales que sustentan los conceptos de los riesgos psicosociales, organizándolos en tres categorías<sup>4</sup>: 1. Teorías clásicas del estrés: incluyendo el modelo demanda-control-apoyo social de Karasek R y Theorell T, modelo desbalance esfuerzo-recompensa de Siegrist J, la teoría de Selye, y la teoría de Lazarus. 2. Modelos teóricos emergentes: incluyendo el modelo psicosocial de Copenhague y el modelo de justicia organizacional. 3. Modelos de gestión de riesgos laborales: el modelo PRIMA-EF de Leka, Cox y Zwetsloot. Sin embargo, los autores de dicha revisión concluyen que el constructo de riesgos psicosociales sigue siendo un concepto ambiguo y destacan la necesidad de perfeccionarlo.

Garrido-Pinzón et al<sup>15</sup> señalan que los factores psicosociales son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio, sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgos cuando tienen la potencialidad de provocar deterioro para la salud del individuo. Asimismo, Gil-Monte<sup>16</sup> los define como condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

Urnikyte y Algirdas<sup>17</sup> refieren que los factores de riesgo psicosocial son elementos que pueden afectar la respuesta psicológica de los trabajadores a su trabajo y condiciones de trabajo (incluidas las relaciones laborales con supervisores y colegas), por ejemplo, altas cargas de trabajo, plazos ajustados, falta de control de la obra y de métodos de trabajo. Por otro lado, la *British Standards Institution* (BSI) define a los factores psicosociales como la interacción entre el contenido del trabajo, la organización del trabajo, gestión, otros aspectos ambientales, condiciones organizacionales y de los empleados, competencias y necesidades<sup>18</sup>.

Sumado a lo anterior, el Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía, los define como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador<sup>19</sup>.

El Instituto Sindical de Trabajo (IST) de España afirma que los factores psicosociales son

aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llaman estrés; en términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo el origen de esta, y el estrés como precursor del efecto<sup>20</sup>.

Delgadillo<sup>6</sup> los define como los elementos derivados de la relación dinámica entre el individuo, el trabajo y el entorno, que afectan positiva o negativamente su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida o intermitente al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso, estos elementos deben ser estudiados en sus relaciones, procesos, causas y efectos, e historia, y que en una amplia y profunda mirada social llevan a reflexionar sobre la igualdad.

Cox et al<sup>21</sup> definen a los riesgos psicosociales en el trabajo como aspectos del diseño del trabajo y de los contextos sociales, organizacionales y de gestión del trabajo que pueden causar daños psicológicos o físicos. Mientras que Porcinho et al<sup>22</sup> los definen como aquellos riesgos relacionados con la concepción, organización y gestión del trabajo, los factores sociales y ambientales, que pueden causar daños psicológicos, sociales o físicos al trabajador y la capacidad de trabajo, expresa la evaluación genérica de las capacidades productivas del trabajador, la salud del trabajador, y sus recursos psicológicos.

La *European Agency for Safety and Health at work*<sup>23</sup> define a los riesgos psicosociales como aquellos aspectos relacionados con el diseño, la organización y la gestión del trabajo, y sus contextos sociales, que pueden causar efectos psicológicos, físicos y sociales negativos, cuando no se gestionan adecuadamente. Por otro lado, Devereux et al<sup>24</sup> señalan que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo han incluido la percepción de alta presión, puntualidad y carga de trabajo, bajo control del trabajo, insatisfacción laboral, trabajo monótono y poco apoyo de los compañeros de trabajo y la gerencia.

Gil-Monte<sup>25</sup> define a los factores psicosociales como las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del

trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Asimismo, Prado-Gascó et al<sup>26</sup> señalan que los factores de riesgo psicosocial son las características del diseño del trabajo relacionadas con el contexto general de la organización, que pueden afectar el bienestar psicológico o físico de los empleados.

#### **Paso 4: Determinar los atributos definitorios**

En este paso, se deben determinar los atributos definitorios, los que corresponden a las características claves de identidad, que en su conjunto distinguen el concepto en cuestión<sup>27</sup>. Basado en los resultados de la revisión, se realizó un análisis de contenido de los diferentes usos del concepto, asignándoles de forma arbitraria un código que permitió su distinción, posteriormente se identificaron similitudes lógicas que dieron lugar a 8 dimensiones:

Dimensión I: Cantidad, ritmo, complejidad, contenido, control, diversidad, horario, flexibilidad o significado del trabajo, que es percibido como inapropiado por el trabajador.

Dimensión II: Preocupación asociada a los quehaceres domésticos y atención de las necesidades de los demás.

Dimensión III: Escasa claridad del rol en el cargo de trabajo.

Dimensión IV: Deficiente desarrollo personal y profesional del trabajador.

Dimensión V: Ambiente de trabajo adverso.

Dimensión VI: Aspectos organizacionales que vulneran al trabajador.

Dimensión VII: Exigencias tecnológicas incompatibles con las capacidades y necesidades del trabajador.

Dimensión VIII: Relaciones sociales inadecuadas en el trabajo.

#### **Paso 5: Identificar el caso modelo**

Un caso modelo es aquel que incluye todos los atributos que definen el concepto<sup>27</sup>. A continuación, a partir de la experiencia clínico-asistencial de los presentes autores, se elaboró un caso clínico modelo, utilizando como referente a un trabajador con el seudónimo de María:

María lleva trabajando 30 años en el servicio de urgencia, está remplazando a una colega que se encuentra con licencia médica, actualmente, producto de un accidente que generó múltiples víctimas, la unidad presenta elevados ingresos, lo que se traduce en una mayor carga de trabajo;

María está preocupada por su mamá postrada, quien se encuentra al cuidado de una vecina, ya que tuvo que asumir el turno de manera imprevista. Son las 14:00 horas de una tarde de verano, el sistema de ventilación no funciona, y las alarmas de los monitores de control de signos vitales están sonando. La relación con sus pares no es cercana, ya que no acostumbra a trabajar con ellos, por lo que no confía en las tareas que ejecuta su equipo de trabajo.

#### **Paso 6: Identificar un caso límite**

Un caso límite es aquel donde están presentes algunos atributos definitorios del concepto<sup>27</sup>. A continuación, se expondrá un caso límite creado por los presentes autores, de un trabajador que recibirá el nombre de Juan:

Juan es un enfermero con poca experiencia, ingresa a trabajar a la Unidad de Cuidados Intensivos con un tipo de contrato de honorario, con un salario menor al promedio, sabe que su nuevo trabajo implica grandes responsabilidades, sin embargo, se encuentra muy emocionado por la oportunidad, sumado a esto, cuenta con el apoyo de sus colegas, quienes han demostrado interés en ayudarlo; expresa preocupación porque eventualmente podría presentar problemas con el horario de ingreso, ya que debe ir a dejar a su hija a la sala cuna, sin embargo, cuenta con el apoyo de su jefatura, quien ha autorizado flexibilidad en sus horarios de ingreso.

#### **Paso 7: Identificar antecedentes y consecuencias**

En esta etapa se deben definir los antecedentes y consecuencias asociadas al concepto; los antecedentes son los acontecimientos que deben producirse o darse antes que el concepto pueda existir; mientras que las consecuencias son los posibles resultados o eventos del concepto que pueden ocurrir después de la existencia de este<sup>27</sup>, a continuación en la Tabla 1, se exponen los antecedentes y consecuencias identificadas.

#### **Paso 8: Definir referentes empíricos**

Identificar referentes empíricos para los atributos definitorios. Las referencias empíricas presentan cómo se debe medir el concepto y en qué medida la definición puede ser útil para medir el concepto y validar su existencia<sup>27</sup>.

En una revisión sistemática de la literatura, se

Tabla 1. Antecedentes y consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo

Antecedentes	Consecuencias
<p>Elementos personales del trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión física: Considera el género, edad, raza, las capacidades y necesidades individuales del trabajador</li> <li>- Dimensión mental: Comprende las capacidades, necesidades, expectativas y competencias del trabajador</li> <li>- Dimensión social: Implica costumbres, cultura, expectativas, contextos sociales, necesidades, capacidades y conciliación vida personal y laboral</li> <li>- Dimensión espiritual: Considera el significado del ser, saber, hacer y el propósito de la persona</li> </ul>	<p>Efectos personales en el trabajador, involucrando sus dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Físicas: Dolores de cabeza, trastornos tiroideos, bronquitis, enfermedades cardiovasculares, reacciones dermatológicas, problemas digestivos, úlceras, cambio de apetito y de peso, trastornos musculoesqueléticos, determinados tipos de artritis y várices</li> <li>- Mental: Disminución del ánimo, baja motivación, agotamiento, ansiedad, <i>burnout</i>, angustia, depresión y pensamientos suicidas, aumento de consumo de sustancias nocivas, alcoholismo, automedicación, cambio en el nivel de actividades</li> <li>- Social: Alteraciones de las relaciones sociales, aislamiento</li> <li>- Espiritual: Culpa excesiva, sentirse abandonado por un poder superior, preocupación por el futuro, sensación de vacío, pérdida de confianza y esperanza, pérdida de sentido en la vida</li> </ul>
<p>Elementos del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente del trabajo: Considera características del entorno, temperatura, iluminación, sonidos, aromas, humedad y ventilación</li> <li>- Aspectos organizacionales: Implica la relación contractual, horarios, salario, cultura, carga de trabajo, plazo en el cumplimiento de los quehaceres, control de la tarea, método de trabajo, puesto, contenido, gestión y puntualidad</li> <li>- Relaciones sociales: Relaciones laborales con jefaturas, compañeros de trabajo y contacto social con receptores de servicios</li> </ul>	<p>Efectos en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausentismo</li> <li>- Presentismo</li> <li>- Insatisfacción</li> <li>- Aumento en la rotación del personal</li> <li>- Mayor carga de trabajo por redistribución de tareas</li> <li>- Necesidad de mayor supervisión</li> <li>- Incumplimiento en el horario de trabajo</li> <li>- Impacto en el rendimiento</li> <li>- Costos económicos: Por indemnizaciones, juicios, accidentes de trabajo y errores</li> <li>- Impacto en el servicio o producto que proporciona la organización</li> </ul>

identificaron 43 instrumentos diferentes, dentro de los más utilizados se encuentran los siguientes<sup>28</sup>: *Job-Content Questionnaire* (JCQ); *Effort-Reward Imbalance* (ERI); *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ); y finalmente, *Demand-Control-Social Support Questionnaire* (DCSQ).

Los presentes autores recomiendan el uso de COPSOQ, debido a las experiencias personales al trabajar con dicho instrumento, pese a sus deficiencias y omisiones, actualmente es el más completo. El COPSOQ fue desarrollado en 1997 por el Centro Nacional Danés de Investigación para el Entorno Laboral, incluía la mayoría de las dimensiones principales de las siete teorías de la psicología de la salud laboral, pero seguía sin abordar algunos aspectos importantes relacionados con el trabajo, como las recompensas, la justicia y la confianza<sup>29</sup>, tiempo más tarde se publica la segunda versión, donde se abordan las falencias identificadas.

Actualmente, está disponible la tercera versión<sup>30</sup>, cuya adaptación al español presenta tres

tipos, una larga, media y corta; la larga presenta 111 ítems y 32 dimensiones, la media 74 ítems y 24 dimensiones, y, finalmente, la corta presenta 40 ítems y 20 dimensiones; dicha versión ha demostrado ofrecer medidas fiables y distintas de una amplia gama de dimensiones psicosociales de la vida laboral moderna en diferentes países<sup>31</sup>.

Propuesta de una nueva definición de los riesgos psicosociales en el trabajo:

Basado en el análisis de concepto realizado, imbricando las copiosas y variadas perspectivas identificadas, así como considerando las problemáticas actuales, los presentes autores, postulan la siguiente definición:

“Los riesgos psicosociales son peligros que surgen de la interacción dinámica de elementos personales del trabajador y su lugar de trabajo, que incluyen al menos una de las siguientes características: 1. Cantidad, ritmo, complejidad, contenido, control, diversidad, horario, flexibilidad o significado del trabajo, percibido como inapropiado por el trabajador. 2. Preocupación asociada a los

quehaceres domésticos y atención de las necesidades de los demás durante su jornada de trabajo. 3. Escasa claridad del rol en el cargo de trabajo. 4. Deficiente desarrollo personal y profesional del trabajador. 5. Ambiente de trabajo adverso. 6. Aspectos organizacionales que vulneran al trabajador. 7. Exigencias tecnológicas incompatibles con las capacidades y necesidades del trabajador; y finalmente, 8. Relaciones sociales inadecuadas en el trabajo”.

## Conclusión

El presente manuscrito dio respuestas al objetivo planteado, analizando el concepto “riesgos psicosociales en el trabajo”, basado en la evidencia científica existente, tras un análisis de contenido de los distintos usos del concepto, así como de las problemáticas actuales, se identificaron similitudes lógicas que dieron lugar a 8 dimensiones y estas a su vez estructuraron la definición propuesta.

## Referencias

- Johnson JV, Hall EM. Dialectic between conceptual and causal inquiry in psychosocial work-environment research. *J Occup Health Psychol*. 1996; 1 (4): 362-74.
- Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT/OMS; 1984. 85 p.
- Oficina Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Volumen 8. Ginebra: OIT/Naciones Unidas; 2017. 147 p.
- Crocce Carlotto PA, Moraes Cruz R, Guiland R, Ruppel da Rocha RE, Dalagasperina P, Ornellas Ariño D. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Rev Interam Psicol Ocup*. 2018; 37 (1): 52-70.
- Neffa JC. *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; 2019. 215 p.
- Delgadillo G. Factores psicosociales. Una crítica a su definición. In: *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2011. p. 77-93.
- OIT. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Ginebra: OIT; 2020. 36 p.
- Walker L, Avant K. *Strategies for theory construction in nursing*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education; 2011. 256 p.
- Souza MT de, Silva MD da, Carvalho R de. Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein (São Paulo)*. 2010; 8 (1): 102-6.
- Valencia-Contrera MA. Escala de evaluación de artículos con metodologías heterogéneas para revisiones integrativas. *Rev Cuid*. 2022; 13 (2): e2744.
- Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Madr)*. 2011; 57: 4-19.
- Camacho Ramírez A, Mayorga DR. Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, jurídica y social*. *Prolegómenos*. 2017; 20 (40): 159-72.
- Montalvo Sánchez E, Guerrero Barona E, Rodríguez Jiménez M, Agudo Osuna J, Moreno Manso JM, Paredes Gómez D. Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero Rev Española sobre Discapac Intelect*. 2020; 51 (1): 53.
- Ng YM, Voo P, Maakip I. Psychosocial factors, depression, and musculoskeletal disorders among teachers. *BMC Public Health*. 2019; 19 (1): 234.
- Garrido-Pinzón J, Uribe-Rodríguez A, Blanch J. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colomb Psicol*. 2011; 14 (2): 27-34.
- Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2012; 29 (2): 237-41.
- Urnikyte L, Algirdas Kaminskas K. Assessment of psychosocial risk factors in lithuanian construction companies. In *Lithuania: Vilnius Gedimino technikos universitetas*; 2010. p. 1322-7.
- British Standards Institution (BSI). PAS1010: guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. London: BSI; 2011. 48 p.
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Andalucía (España): UGT; 2009.
- Instituto Sindical de Trabajo A y S. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid (España): ISTAS; 2002.
- Cox T, Griffiths A, Rial-González E. El estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Agencia Europea para la salud y la seguridad en el trabajo; 2005. 167 p.
- Pocinho M, Santos C, Saraiva A. Psychosocial risk factors and work capacity in health professionals. *Eur J Public Health*. 2021; 31(Supplement\_2).
- European Agency for Safety and Health at work. Eu-

- ropean Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing safety and health at work. Luxemburgo: Publications Office of the European Union; 2010. 160 p.
24. Devereux JJ, Buckle PW, Vlachonikolis IG. Interactions between physical and psychosocial risk factors at work increase the risk of back disorders: an epidemiological approach. *Occup Environ Med*. 1999; 56 (5): 343-53.
  25. Gil-Monte P. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*. 2009; 83 (2): 169-73.
  26. Prado-Gascó V, Giménez-Espert M del C, De Witte H. Job Insecurity in Nursing: A Bibliometric Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2021; 18 (2): 663.
  27. Schiller CJ. Teaching concept analysis to graduate nursing students. *Nurs Forum*. 2018; 53 (2): 248-54.
  28. Vazquez ACS, Pianezolla M, Hutz CS. Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estud Psicol*. 2018; 35 (1): 5-13.
  29. Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A, et al. The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *Am J Ind Med*. 2014; 57 (1): 97-107.
  30. Moncada i Lluís S, Llorens Serrano C, Salas Nicás S, Moriña Soler D, Navarro Giné A. La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Rev Esp Salud Pública*. 2021; 95: e202105075.
  31. Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*. 2019; 10 (4): 482-503.