



UNIVERSIDAD REGIONAL
AUTÓNOMA DE LOS ANDES -
EXTENSIÓN TULCÁN

Revista Institucional de
Investigación Metanoia:
Ciencia, Tecnología, Innovación

Revista de Divulgación
científica y cultural

ESPECIAL
ISSN: 1390-9282

FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: CASO DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS

Psychosocial risk factors in university teachers: case of Ecuadorian teachers

María Fernanda Morales Gómez

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES-Ambato).
Ecuador. ua.mariamorales@uniandes.edu.ec

Sonia A. Heredia Gálvez

Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. sonniaaherediag@uta.edu.ec

Resumen

El ser humano es integral y cuando se desenvuelve en el mundo del trabajo, lo fusiona con su vida personal otorgándole centralidad, por lo cual sus implicaciones económicas y psicosociales, los efectos positivos o negativos que este ejerza en su vida dependerán de sus experiencias y adaptación, así como de la percepción de las condiciones laborales a las que este expuesto que influyen en su rendimiento y en su salud. Por tanto, un eje fundamental de los efectos que el trabajo tiene en la vida del hombre lo constituyen los factores psicosociales. La presente investigación realizó la adaptación y validación del CoPsoQ-Istas 21 (versión corta) en el medio ecuatoriano, se aplicó a 435 docentes universitarios para identificar el nivel de afectación psicosocial a la que son expuestos los docentes universitarios ecuatorianos en su contexto. Los resultados mostraron que el 72% de los docentes participantes se ubicaron en el nivel alto de exposición, constituyendo un factor preponderante las altas exigencias que aceleran el ritmo de trabajo al que son expuestos; un aspecto importante es el nivel elevado de exposición del género femenino sobre todo en el aspecto de doble presencia, y el alto nivel de exigencias cognitivas que deben manejar los dos géneros.

Palabras clave: Trabajo, Factores de riesgo Psicosocial, COPSOQ, estrés, exigencias laborales.



Abstract

The human being is integral and when it unfolds in the world of work, merges it with his personal life, giving it centrality, for which its economic and psychosocial implications, the positive or negative effects that this exerts in his life will depend on his experiences and adaptation as well as the perception of the working conditions to which they are exposed that influence their performance and health. Therefore, a fundamental axis of the effects that work has on the life of man are the psychosocial factors. The present research carried out the adaptation and validation of CoPsoQ-Istas 21 (short version) in the Ecuadorian environment, it was applied to 435 university professors to identify the level of psychosocial affectation to which Ecuadorian university professors are exposed in their context. The results showed that 72% of the participating teachers were located at the high level of exposure, a high factor being the high demands that accelerate the work rate to which they are exposed; an important aspect is the high level of exposure of the female gender especially in the aspect of double presence, and the high level of cognitive demands that both genders must handle.

Keywords: Psychosocial risk factors, COPSQQ, stress, work demands.

Introducción

El trabajo ha sido percibido desde distintos aspectos, en algunos casos como la fuente de realización y desarrollo; en otros como causante de enfermedad y alienación. Muchos estudios lo han enfocado como generador de afectaciones físicas y otros lo han analizado desde su influencia en la salud física y psíquica de las personas.

Por lo cual es necesario analizar el sentido que tiene el trabajo en la vida del individuo y cómo este puede alterarla y/o transformarla, considerando la fusión ineludible del hombre-trabajo y su implicación en su desarrollo personal, emocional y social.

La presente investigación ante las condiciones cambiantes en el mundo del trabajo pretende contribuir al análisis de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores diariamente en torno a las normas y reglamentos que se desarrollan en las organizaciones, así como a la forma de organización del trabajo y cómo estas afectan a su salud física y mental.

El análisis de los riesgos psicosociales laborales es un mundo nuevo en Ecuador, si bien la salud ocupacional ha tenido avances notables, en la Legislación Laboral Ecuatoriana únicamente se consideran aspectos ergonómicos como riesgos laborales, dejando de lado totalmente a la gama de los riesgos psicosociales debido a la falta de evidencia científica y empírica sobre el alto nivel de afectación psicológica y física que sufren los trabajadores debido a su contexto de trabajo.

En este sentido existen diferentes instrumentos para abordar la temática psicosocial, sin embargo, para esta investigación se ha considerado el CoPsoQ debido a su metodología basada en la combinación entre el nivel de estrés y la metodología epidemiológica que analiza la exposición a los riesgos psicosociales y su perjuicio a la salud de los trabajadores. Consecuentemente es prioritario que se profundice en la búsqueda de la panacea de la humanización del trabajo en ambientes saludables y generadores de calidad de vida laboral.

La metamorfosis en el universo del trabajo (Antunes, 2000), ha generado una transformación, disminuyendo los puestos de trabajo por causa de la virtualización organizacional (Rentería, 2008), esta lógica del mercado sin duda a marginalizado (Malvezzi, 2012) a aquellas personas que no han logrado manejar las tecnologías sofisticadas de la información en el mundo actual. (García, Iglesias, Saleta & Romay, 2016).



Por otra parte, el papel que el trabajo tiene en la vida de los individuos, le permite enmendar y desarrollar su identidad cuando tiene vínculos satisfactorios con su trabajo, considerando que el vínculo con el trabajo es una segunda oportunidad, para construir la identidad, para realizarse personalmente y corregir defectos de la infancia y adolescencia (Dejours, 2015).

El trabajo ha sido analizado como generador de realización personal, crecimiento social, identidad en las personas y como factor determinante en el camino de mejora de la calidad de vida de los individuos, sin embargo, en el ámbito laboral existen múltiples factores de riesgo para la salud biopsicosocial de los trabajadores que generan incapacidades, ausentismo e incluso enfermedades crónicas. (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014). Además las transformaciones en el mundo del trabajo, las limitaciones del pleno empleo, la disminución de ofertas de trabajo con sistemas de relación de asalariados, la fragmentación y flexibilización del trabajo, el incremento de trabajos informales, originaron nuevas formas de precariedad, exclusión e inseguridad en el trabajo (De la Garza Toledo, 2009), han generado que la noción de salud en el trabajo modifique su orientación pasando de una preocupación meramente física a una preocupación complementaria por la salud mental. (Díaz & Rentería, 2017).

En efecto lo que determina la percepción que el individuo tiene del trabajo y los efectos en su vida, dependen sin duda de varios aspectos en el ámbito laboral, como: medio ambiente, políticas organizativas, condiciones de empleo, condiciones de organización del trabajo, etc., que combinados constituyen los factores psicosociales. Por lo cual el estudio de los factores de riesgo psicosociales se torna emergente sobre todo cuando las investigaciones epidemiológicas han aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. (Cáceres, Campillan, Cvitanic & Bargsted, 2015).

Incluso se ha determinado que los factores de riesgo psicosocial influyen en aspectos como interés, emociones, sentimientos, actitudes y a su vez generan índices elevados de estrés, depresión, fatiga y carga emocional. (Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín & Juárez, 2016); al ser factores de riesgo para la salud que se origina por la organización del trabajo y que generan respuestas fisiológicas (neuroendocrinas), emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivas (restricción de la percepción, del nivel de concentración, creatividad y toma de decisiones) y conductuales (uso de alcohol, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.). (Arriagada & Pujol, 2017).

Incluso no han permitido que el hombre se fusione con su trabajo y cambiar la visión de una perspectiva de trabajo=castigo o trabajo=sufrimiento a una nueva realidad trabajo=placer, es decir, los cambios en la sociedad han generado transformaciones en la centralidad del trabajo, que en lugar de mejorar el mundo laboral han contribuido al deterioro de la salud mental en el trabajo como consecuencia de la llamada organización del trabajo (Dejours, 2015).

Además, es necesario considerar que las transformaciones, han modificado incluso la carga de trabajo ¹que debe manejar un trabajador, y, en consecuencia, se genera una sobre carga global, que se intensifica sobre todo en sus demandas psíquicas y mentales, teniendo un impacto directo sobre la salud biológica, psíquica, mental y social. (Neffa, 2015), en las cuales influyen las condiciones tanto intralaborales como extralaborales. (Osorio & Cárdenas, 2017).

Las condiciones cambiantes que se han mencionado, han originado circunstancias de precariedad laboral, visibilizados generalmente en índices de afectación física y psicológica de los trabajadores. Consecuentemente, es necesario incrementar los indicadores de salud y la calidad de vida, a partir de la disminución de los efectos negativos del trabajo. (Almirall, Franco, Hernández, Portuondo, Hurtado & Hernández, 2010). ¹ actividad laboral o incluso en el ámbito de la experimentación fisiológica y psicológica” (Almirall, 2000). Por otro lado, considerando que las condiciones adecuadas de trabajo, permiten que el individuo desarrolle capacidades de innovación, adaptación, percepción de mayor actividad y competencia en el trabajo (García, Iglesias, Saleta & Romay, 2016), sobre todo cuando se maneja en ambientes dotados de autonomía; condiciones que le permiten

1 actividad laboral o incluso en el ámbito de la experimentación fisiológica y psicológica” (Almirall, 2000).



descubrir sus capacidades y potencialidades, movilizar sus conocimientos, experiencias y es un instrumento para la construcción de sentido e identidad. (Neffa, 2015).

Lo anterior puede constituir una panacea; sin embargo, existencia de organizaciones que otorguen mayor nivel de autonomía al trabajador, permitiendo una participación activa, con condiciones de desarrollo individual, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como el nivel de competitividad de las organizaciones y asegurar su permanencia en el mercado, lo cual implicaría un beneficio de doble vía.

Varias investigaciones muestran la relación directa entre los factores psicosociales, con la percepción de sobrecarga y demandas psicológicas (Karasek, 1979), con el desempeño (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013); con la salud física y psicológica de los trabajadores (Almirall, 1993; Rodríguez, 2001; Juárez - García, 2007).

El área de la educación es uno de los sectores de más afectación psicosocial (Múnera, Sáenz & Cardona, 2013), diversos factores de su entorno laboral: exigencias de actualización permanente, exigencias del mercado laboral, cambios en estructuras y estrategias (Bedoya, Oquendo & Gallego, 2014); cambios curriculares (Múnera et al, 2013); evaluaciones institucionales, de carreras y profesionales; incremento de demandas y exigencias para los docentes a las que deben hacer frente sin los recursos suficientes (García Iglesias, Saleta & Romay, 2016), son los factores que han modificado el entorno laboral de los docentes universitarios.

Las nuevas demandas de la Educación Superior relacionadas con el número de publicaciones que deben tener para alcanzar la titularidad han generado conflicto entre el tiempo familiar y el tiempo requerido para investigar, además de la percepción del docente rasga en asumir que su labor nunca es suficiente y nunca termina, restándole tiempo familiar (Gómez, Perilla & Hermosa, 2014).

Los factores de riesgo psicosocial constituyen uno de los aspectos dentro de la gestión de seguridad y salud laboral del área educativa, de mayor interés, la Unión Europea los considera dentro de su marco estratégico en el ámbito laboral y los analiza desde el ámbito de la salud y su relación directa con el ausentismo el rendimiento, la capacidad de trabajo y la satisfacción laboral. (Rosario, Azevedo, Fonseca, Nienhaus, Nubling & Torres da Costa, 2017).

Varios instrumentos se han aplicado para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral, enfocándose en los estresores laborales (Unda, Uribe et al.); doble presencia y estima (Kristensen, Hannerz, Hogh & Borg, 2005); condiciones de empleo, contexto social, salud, estrés y satisfacción (Orozco, 2010); desgaste psíquico y contenido del trabajo (Carrión, Gutiérrez & López, 2014); interacción social, sistemas de trabajo, organización (Aranda, Barraza, Romero, Quiñónez, Cenicerros, González & Esparza, 2015)

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-Istas 21) fue adaptado en España en el 2003 para el español, su origen está en el CoPsoQ, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (2000); cubre un amplio rango de factores psicosociales (Moncada, Utzet, Molinero, Llorens, Moreno, Gáltes & Navarro, 2014), que se basan en la evaluación de la salud general, mental, vitalidad, síntomas conductuales, y síntomas somáticos (Fernández, Longás, Chamarro & Virgili, 2015).

El CoPsoQ-Istas 21 tiene base en la teoría general del estrés con el supuesto que las dimensiones del trabajo se adaptan a la calidad de vida de los trabajadores (Kristensen et al, 2005; Kristensen, 2010), construidas en base a razonamiento teórico y estadístico (Berthelsen, Hakanen, Kristensen, Lönnblad & Westerlund, 2016), valora 6 dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social y calidad de vida, inseguridad, doble presencia y estima (Kristensen et al, 2005; Fernandes & Pereira, 2016; Da Silva, Wendt & De Lima Argimon, 2017) lo cual lo hace frecuentemente aplicado en investigaciones así como en los lugares de trabajo. (Berthelsen et al, 2016) y su validación lingüística y psicométrica en varios países, de las diferentes versiones del CoPsoQ-Istas 21, está muy bien documentada. (Aminian, Iman, Anvar, Mohammad, 2017).



Métodos

Mediante un diseño no experimental, transversal y cuantitativo, con una muestra de 435 docentes universitarios con edad comprendida entre 30 y 50 años de los cuales 56,7% fueron mujeres y 43,4% hombres. Todos los individuos participaron en el estudio bajo condiciones que preservaban su anonimato.

Para la recolección de los datos se aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-Istas 21) en su versión al español, se aplicó los procesos de validación del instrumento, apegándose al proceso metodológico para adaptación y validación de un instrumento de Herdman, Fox- Rushby y Badía (1998), difundido por Hasselmann y Reichenheim (2003), y aplicado por varios investigadores Paris (2011); Pan et all (2014); Salessi & Omar (2014); Vaamonde (2015).

Para la verificación de la fiabilidad y validez se aplicaron procesos estadísticos (Alfa de Cronbach) y siguiendo las fases: equivalencia conceptual, semántica, operacional y de medición; además se realizó la aplicación de procedimientos estadísticos para la fiabilidad y validez del instrumento.

El CoPsoQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) es un instrumento internacional para la Investigación, la versión corta aplicada consta de 38 ítems y una escala likert de cinco opciones (Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Sólo alguna vez, Nunca), que evalúan seis grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo, de naturaleza psicosocial: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y la calidad de liderazgo; estima, inseguridad sobre el futuro.

Resultados

El análisis de datos y los resultados de los instrumentos se hicieron en el SPSS, versión 21, la tabla 1 corresponde al Alfa de Cronbach general mostrando un total de 6 elementos tomados del cuestionario 8 preguntas (nivel de confiabilidad de acuerdo al tamaño del cuestionario, nivel de confiabilidad respecto al tipo de resultados y el nivel de confiabilidad respecto al tipo de preguntas), el Alfa de Cronbach total es de 0.874, valor alto en la escala obedeciendo a una alta confiabilidad. **Tabla 1.** Alpha de Cronbach total del test

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.874	6

Además, para el proceso de validación del instrumento por factor se aplicó el Alfa de Cronbach individual, los resultados se presentan en la tabla 2, observándose validez en los ítems, considerando a Lind, Marchal & Wathen (2012) quienes mencionan que son resultados válidos los valores superiores a 0.70. Los resultados por cada categoría de análisis fueron superiores incluso individualmente; el instrumento en forma total alcanzó un índice de consistencia interna de .874 y por categorías: exigencias psicológicas (.794); trabajo activo (.801), apoyo social y calidad de vida (.789); inseguridad (.842); doble presencia (.798) y estima (.870); lo cual permite considerar que el instrumento es apto para ser aplicado.

Tabla 2. Alfa de Cronbach por categoría

Categoría	N° de ítems	de Alfa Cronbrach
Exigencias Psicológicas	6	.794
Trabajo Activo	10	.801
Apoyo Social y calidad de vida	10	.789



Inseguridad	4	.842
Doble presencia	4	.798
Estima	4	.870
Total	38	.874

En cuanto a los resultados alcanzados se aplicó los estadísticos descriptivos que evidenciaron los niveles que alcanzaron los docentes en cada categoría por género, los resultados se presentan en la tabla 3, considerando los rangos establecidos para cada categoría en el instrumento.

Tabla 3. Niveles de afectación por género.

Categoría	Género	Media	Grado de exposición
Exigencias psicológicas	M	12,45	Alto
	F	11,80	Alto
Trabajo activo	M	24,12	Medio
	F	23,70	Medio
Apoyo social y calidad de vida	M	21,40	Alto
	F	17,54	Alto
Inseguridad	M	5,17	Medio
	F	8,33	Alto
Doble presencia	M	2,56	Bajo
	F	9,12	Alto
Estima	M	11,20	Medio
	F	9,30	Medio

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la categoría *exigencias psicológicas* el 72% de los docentes se ubicaron en el nivel alto, lo cual indica que la carga de trabajo que tienen los docentes es elevada y no acorde con el tiempo del cual disponen para realizarlo; es decir las altas exigencias aceleran el ritmo de trabajo al que son expuestos, por lo cual se produce la acumulación de trabajo; este nivel de exigencias constituye un riesgo para la salud por los altos índices de estrés y fatiga que generan.

Una de las categorías más elevadas fue en relación a la exigencia a la que son sometidos los docentes de esconder sus emociones por su trabajo y al alto nivel de exigencias cognitivas que deben manejar en referencia a actualización y adquisición de nuevos conocimientos.

La categoría *trabajo activo* abarcó también las posibilidades de desarrollo que tienen los docentes dentro de las instituciones en las que trabajan, los resultados mostraron que el 81% de los docentes percibe que su grado de influencia en la toma de decisiones, su grado de autonomía respecto a la cátedra y su forma de dictarla es bajo, por lo cual se ubicaron en el nivel amarillo con valores que mostraron tendencia a ascender al nivel rojo. Sin embargo, dentro de esta categoría el factor oportunidades laborales muestra que la mayoría de los docentes perciben que existen posibilidades de desarrollo dentro de sus instituciones; los puntajes obtenidos en este factor disminuyen el impacto de la categoría en general ubicándola en el nivel amarillo.



En cuanto a la categoría apoyo social y calidad de vida el 84% de la población encuestada se ubicó en el nivel alto de exposición, los resultados reflejan que las relaciones sociales, los sentidos de pertenencia al grupo, sentimientos de grupo, el reconocimiento al esfuerzo constituye aspectos críticos dentro de las instituciones de educación superior constituyéndose en organizaciones de bajo apoyo social.

La categoría Inseguridad abarcó aspectos de estabilidad, temporalidad, cambios de jornada, horarios de trabajo, carrera profesional, aspectos directamente relacionados con la precariedad laboral, los resultados alcanzados muestran resultados dicotómicos, por un lado, el género masculino se ubica en el nivel medio y el género femenino se posiciona en el nivel alto por lo cual las mujeres son aquellas que perciben mayor nivel de inseguridad y son más afectadas.

En la categoría doble presencia es el género femenino el que presenta una ubicación en la zona roja (nivel alto) considerando el papel que deben hacer como madres, esposas y docentes, papeles que todavía siguen siendo en su gran mayoría cumplidos únicamente por las mujeres por lo cual son más vulnerables al factor estrés que afecta su salud emocional, psicológica y física.

El CoPsoQ-Istas 21, analiza la estima como un componente de las dimensiones de compensaciones dentro del modelo “esfuerzo-compensaciones” y está directamente relacionado con el reconocimiento que perciben del jefe inmediato en relación con su contribución mediante su trabajo, en el caso de los docentes objetos de estudio los dos géneros se ubican en el nivel medio, lo cual refleja que si bien el proceso de reconocimiento no es el más óptimo, tampoco existe ausencia del mismo, pero debe considerarse que la estima se vincula con las perspectivas de promoción, seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo por lo cual deben ser prioridad al establecerse programas de intervención.

Discusión

El alto nivel de las exigencias cognitivas que deben manejar los docentes de educación superior en relación a los sistemas de evaluación y acreditación institucionales y de carrera han incrementado la carga de trabajo, han modificado los procesos organizativos de las instituciones de educación superior y el nivel de preparación académica exigida a un docente universitario por lo cual se han elevado los niveles de estrés y fatiga en la mayoría de los docentes lo cual está relacionado directamente con las innumerables demandas a partir de la reorganización del trabajo (Antunes, 1998; Sennett, 2000; Appel, Wendt & Argimon, 2012).

Uno de los factores más destacables del estudio es la percepción que los docentes tienen del principio de la libertad de cátedra que se manejó en las instituciones de educación superior, pero que se ha reducido notablemente limitando su desempeño con los alumnos y la metodología pedagógica que pueden utilizar.

En consecuencia, debido al punto focal que el trabajo tiene en la vida de los humanos y sus implicaciones económicas y psicosociales, los efectos positivos o negativos que esto ejerce en las vidas dependerán de sus experiencias y adaptación considerando que en el proceso de adaptación al trabajo diversos agentes Intervienen, como: familia, nivel de educación, valores, creencias, condiciones de trabajo, etc.

Los resultados alcanzados constituyen la plataforma de partida para la investigación y la profundización de los efectos de los factores de riesgo psicosociales del trabajo en el campo de la educación superior; que aún no han sido identificados, reconocidos y tipificados adecuadamente como factores que causan perturbaciones en los mecanismos psíquicos, mentales y sociales de los trabajadores.

El estudio mostró el alto nivel de exposición al que está sometido el docente universitario; por lo tanto, se sugiere avanzar en este campo, especialmente considerando que los trabajos con alta demanda y bajo control y apoyo social son aquellos que representan un mayor riesgo para la salud y disminuyen el nivel de rendimiento laboral.



Conclusiones

La investigación refleja que los factores de riesgos psicosociales en el medio ecuatoriano no han sido tipificados en la legislación laboral por la falta de existencias de investigaciones empíricas que reflejen los resultados de afectación de la población docente.

El CoPsoQ-Istas 21 (versión corta) por los resultados alcanzados de fiabilidad y correlación es un instrumento que puede ser aplicado en el contexto ecuatoriano para la medición de los niveles de afectación psicosocial de los trabajadores en su medio laboral.

Los altos porcentajes de afectación psicosocial que presentaron los docentes objetos de la investigación reflejan la necesidad de intervención psicológica que coadyuve a que los altos índices disminuyan para mejorar la calidad de vida laboral y el nivel de rendimiento.

Referencias Bibliográficas

Antunes, R. (1998

). *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: UNICAMP.

Almirall, P. (2000). Ergonomía cognitiva apuntes para su aplicación en el trabajo y la salud. La Habana: Instituto de Medicina del Trabajo.

Almirall, P., Franco, J.G., Hernández, J., Portuondo, J., Hurtado, R. & Hernández, A. (2010). El modelo PROVERIFICA para el análisis del trabajo. Criterios de aplicación y validez. *Salud de los Trabajadores*, 18(2), 117-127.

Aminian, M., Dianat, I., Miri, A. & Asghari-Jafaradadi, M. (2017). The Iranian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for assessment of psychological risk factors at work. *Health Promotion Perspectives*, 2017, 7(1), 7-13.

Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-96.

Appel, M., Wendt, G., Argimon, I. (2012). ¿As condições do trabalho e do relacionamento do casal são protetivas à saúde geral? Um estudo sobre o modelo de ajustamento diádico no Brasil. *Barbarói, Santa Cruz do Sul*, 37, 30- 45.

Aranda, Barraza, Romero, Quiñónez, Ceniceros, González & Esparza, (2015). Factores Psicosociales y síndrome de burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México). *Salud Uninorte*, 31(2), 245-254.

Arriaga, M.C. & Pujol Cols, L.J. (2017). Estudios de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional. Ponencia presentada en el *Congreso El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual*. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en Hospitales y Universidades Mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47.

Bedoya, E.J., Oquedo, S. R. & Gallego, M.C. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNLAULA). *Uni-pluri/versidad*, 14(3), 102-114.

Berthelsen, H., Hakanen, J., Kristensen, T.S., Lönnblad, A. & Westerlund, H. (2016). A Qualitative Study on the Content Validity of the Social Capital Scales in the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1): 5, pp. 1-13.



Caceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C. & Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), 50-75.

Carrión, M.A., Gutiérrez, A.M. & López, F. (2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Salud Uninorte*, 30(3), 311-322. Coutrot, T. (2013). "Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés", Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, septiembre.

Chiang, M., Gómez, N., Sigoña, M. (2013). Factores Psicosociales, stress y su relación con el desempeño. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.

Da Silva, M. A., Wendt, G. W., & de Lima Argimon, I. I. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 348-359.

De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En Neffa, J.C., De la Garza Toledo, E., Muñoz Terra, L. (2009). Trabajo, empleo calificaciones *profesionales, relaciones de trabajo, e identidades laborales*. (pp.111-140) Buenos Aires: CLACSO.

Dejours, Ch. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topia

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

Fernández-Puig, V., Longás Mayayo, J., Chamarro Luser, A. & Virgili Tejedor, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Journal of Work and Organizational Psychology* 31, 175–185.

Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50 (24) 1-14.

García, M.M, Iglesias, S., Saleta, M. & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32 (2016) 173–182.

Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A. y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Environmental Health*, 31, 438–449.

Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 149–155.

Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, M. (2012). *Business & Economics*. USA, McGraw-Hill/Irwin.

Malvezzi, S. O. (2012). El Desempeño de las Empresas-Red: Desafíos para la investigación de la Subjetividad. En: Malvezzi, S. O., Orejuela, J. J., Chiuzzi, R. M., Vesga, J. J., Riascos, W. A.(2012). *Gramáticas Actuales de la Relación Hombre- Trabajo. Propuestas de Lectura* .(pp.23-36). Cali: Universidad de San Buenaventura

Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Gáltes, A. & Navarro, A. (2014). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain- A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace. *American Journal Of Industrial Medicine*, 57(1), 97-107.

Múnica-Palacio, M.M., Sáenz-Agudelo, M.L. & Cardona- Arango, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *CES Med*, 27(2):163-175.



Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Libro digital

Osorio, J.E. & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgos psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32, 67-74.

Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.

Rosario, S., Azevedo, L.F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nubling, M. & Torres da Costa, J. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(24), 2-17.

Segurado Torres, A. & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.

Sennett, R. (2000). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Vieco Gómez, G. & Abello Llanos, R. (2014). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

Villalobos G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*. 6(14):197-201.

