

Cornisa: FACTORES TEMPORALES, RITMO Y JORNADAS DE TRABAJO.

Factores De Riesgos Psicosociales Derivados De La Organización Del Trabajo: Factores
Temporales, Ritmo Y Jornadas De Trabajo.

Lereys P. Rodríguez y Yuli Trespalacios

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Cartagena de indias

2011

Factores De Riesgos Psicosociales Derivados De La Organización Del Trabajo: Factores
Temporales, Ritmo Y Jornadas De Trabajo.

Lereys P. Rodríguez y Yuli Trespalacios

Yuly Fang

Asesora de monografía

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Psicología

Cartagena de indias

2011

Agradecimientos

Quiero agradecer este exitoso logro principalmente a Dios por concederme sabiduría y fortaleza para poder llevar a cabo este triunfo, a mi hermosa Madre porque siempre estuvo hay como un Modelo de Superación y optimismo. Gracias Mami por brindarme tu amor infinito.

Agradezco a mis hermanas y amigos por hacerme caer en cuenta de mis habilidades y que podía lograr todos mis propósitos. Muchas gracias por su valioso apoyo.

A mi hermoso Novio porque siempre creyó en mí y me brindo en cada momento su apoyo incondicional. Muchas gracias por hacerme tan feliz.

A mi asesora Yuly Fang muchísimas gracias por su dedicación y esfuerzo, gracias a ti logramos el mejor de los trabajos.

Yuli Jrespalacios Vega

Agradecimientos

*Hoy y cada día de mi vida le doy gracias a Dios por este gran logro,
por cada momento, por cada oportunidad, por la fuerza y la
fortaleza que me ha dado para seguir adelante, por hacer de mí
una persona inteligente y con la capacidad de enfrentarme con
firmeza a los obstáculos que se me presentan, que no son más
que dificultades que nos ayudan a aprender y a ser cada día
más fuertes.*

*Doy gracias a mi familia por estar a mi lado especialmente a mi
padre y mi madre por creer siempre en mí, por ser ellos mi
gran ejemplo, por su apoyo constante y su amor incondicional,
porque gracias a sus esfuerzos y entereza he logrado hasta
ahora las metas más importantes de mi vida*

*Agradezco también a mi asesora Yuly Fang Atlandette por su
gran apoyo y dedicación en este proceso*

Lereys Patricia Rodríguez Cardales

Tabla de Contenido

Introducción	7
Justificación	9
Planteamiento del problema	11
Objetivos	12
General	
Específicos	
Contexto teórico	13
Salud ocupacional	14
Clasificación de los factores de riesgo	18
Conceptualización y clasificación de los factores de riesgos psicosociales	19
Factores derivados de la organización del trabajo	22
Factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo	
Evidencia empírica, investigaciones y estudios	27
Método	36
Tipo de investigación	
Fuentes de información	
Unidades de análisis	37
Procedimiento	
Conclusiones	39
Referencias	45

Resumen

Este trabajo monográfico tiene como tema central los factores derivados de la organización del trabajo, específicamente los factores temporales, ritmos y jornadas de trabajo. La revisión y el análisis están basados en investigaciones previas que se han realizado, información y artículos científicos que respaldan los resultados de las investigaciones en el tema. El objetivo fue realizar una revisión documental de los factores derivados de la organización del trabajo, que se enfoquen principalmente en las variables psicosociales de tiempo, ritmo y jornadas de trabajo. Se encontró que los trabajadores con largas jornadas laborales expuestos a horarios rotativos y nocturnos pueden manifestar quebrantos en la salud, como por ejemplo desordenes en la esfera de sueño, alimenticios, síndrome de desgaste (Burnout), desajustes en el ámbito familiar, social y laboral. Hay que destacar que poco se ha investigado sobre los factores derivados de la organización del trabajo, particularmente sobre los factores de ritmo de trabajo, por el contrario, fue fácil encontrar evidencia tanto teórica como empírica de los factores temporales y jornadas de trabajo.

Introducción

A través de los tiempos el trabajo ha contribuido a la representación de la cultura, el género, la política, la economía y la sociedad en sí; distingue al ser humano en su quehacer, y le otorga identificación, el poder laborar o trabajar dentro de una organización pública, privada o en su defecto ser trabajador independiente, ha contribuido significativamente a la representación de diferentes ámbitos de la vida. Sin embargo, estando en el ejercicio de las actividades laborales, los sujetos están expuestos a múltiples factores de riesgos, los cuales pueden ser la causa de accidentes laborales, de enfermedades físicas y psicológicas derivadas de la organización del trabajo.

Según Rodríguez (2009) los factores de riesgo se exteriorizan durante la interacción del individuo con el medio laboral, y ninguna persona que trabaje estará libre de resultar afectada por ellos. Teniendo en cuenta lo anterior, es pertinente indicar que cualquier trabajo por muy fácil o difícil que sea, afecta en menor o mayor cantidad al trabajador, y en su defecto puede ocasionar desequilibrios en la salud general; en otras palabras, el trabajo involucra la inminente situación de riesgo para la salud o la vida. De esta manera, es importante destacar que sería conveniente contar con herramientas que permitan la evaluación de los diferentes factores de riesgo en distintos contextos laborales, para así tener registros que den indicadores de cómo se podría aminorar esta clase de situaciones que son perjudiciales para el trabajador y la organización como tal.

Adicional a lo anterior, se puede señalar que distintos autores como Dolan, Valle, Jackson, y Schuler, (2007) mencionan que en algunos sectores en donde los riesgos laborales son una realidad inevitable, los problemas de seguridad y salud laboral son tan fundamentales

que los directivos deben promover el desarrollo de una cultura organizacional de concienciación para la seguridad.

Además, es importante tener en cuenta que la responsabilidad de la prevención y promoción de los riesgos laborales que pueda sufrir un trabajador dentro de la organización es de incumbencia tanto para este último como para el trabajador; es decir ambas partes son responsables de lo que pase o pueda pasar.

Hoy por hoy, los múltiples riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, no sólo tienen que ver con los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, locativos, entre otros; sino también los riesgos psicosociales derivados del trabajo, las cuales son las responsables de accidentes y enfermedades profesionales en muchos de los casos; Es por esto, que todas las empresas se encuentran obligadas a implementar programas que promuevan buenos hábitos para poder ejecutar las tareas correspondientes en su puesto de trabajo, previniendo y controlando los diferentes riesgos. De este modo son los programas de salud ocupacional, sus subprogramas y las leyes en pro del cuidado de la salud y del trabajo las que se encuentran enfocadas en la protección integral del trabajador.

A continuación se presenta una revisión bibliográfica sobre factores de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo: factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo, basada en la revisión de artículos científicos, libros y manuales sobre el tema, esto con el fin de conocer los argumentos y posturas de los diferentes autores.

Se parte de elementos centrales como la búsqueda de antecedentes y referentes teóricos relacionados con los factores derivados de la organización del trabajo para conceptualizar las variables temporales, ritmo y jornadas de trabajo y presentar las evidencias empíricas como estudios e investigaciones que sustentan el tema de interés.

Justificación.

La globalización ha generado en todos los países del mundo un afán por ser cada día más competitivos, y es esta competitividad la que refuerza a que las empresas implementen cambios importantes dentro de la organización del trabajo, para así poder obtener resultados productivos y que signifiquen crecimiento y calidad para el reconocimiento nacional e internacional, estos cambios efectuados dentro de la empresa automáticamente obligan a todos sus integrantes a generar un cambio y con ello a afanar su ritmo de trabajo, siendo este último mucho más acelerado y exigente del acostumbrado; de igual forma las nuevas generaciones son contratadas para laborar a un ritmo de trabajo aligerado y bajo presión, en donde las tareas correspondientes al cargo al ser excesivas o ejecutadas de manera continua e intensa, podrían generar accidentes laborales, riesgos en la salud y/o agudizar una enfermedad ya existente, por tanto afecta de manera general la salud física, emocional y social del empleado.

Los trabajadores están expuestos a innumerables factores de riesgo como consecuencia de las condiciones de trabajo en las que se encuentran sometidos, y el desconocimiento de esta podría generar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Por tanto, es de suma importancia mencionar que entre los riesgos que pueden producir la presión de las funciones propias del cargo se encuentran los factores psicosociales, definido por Meléndez (2006) como:

el conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la seguridad del trabajador (p. 2).

Igualmente, Castella, Fernández, García, Lazara, Llorens, Menéndez, y Moncada (2005) definen los riesgos psicosociales como:

Condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras” así mismo mencionan que “PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo (p. 11).

Así mismo, Soler (2008) comenta lo valioso que es resaltar que los factores psicosociales están relacionados con resultados de seguridad y salud de los trabajadores, y que estos pueden contribuir al aumento de accidentes y comportamientos adictivos, como el tabaquismo y el alcoholismo.

Esta monografía pretende mostrar una revisión documental de los factores derivados de la organización del trabajo, mostrando aspectos teóricos de los factores de riesgos que terminan afectando la salud de los trabajadores. De esta forma se cree que es importante presentarle al lector aspectos teóricos, metodológicos y prácticos para que se pueda entender claramente la realidad de las diferentes situaciones, en este caso en particular, es fundamental que las personas interesadas en la temática entiendan de forma clara las causas que conllevan a generar los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo, de qué manera se ha abordado la problemática, mostrando instrumentos y técnicas útiles para identificar las variables que terminan generando consecuencias en la salud del trabajador.

De esta forma, ya conociendo a fondo sus causas y la forma de intervenir en la problemática expuesta, se puede promover la creación de estrategias de intervención que ayuden a mitigar los factores de riesgo que agobian a muchos trabajadores dentro de la organización.

Planteamiento del problema

En vista de las demandas y exigencias del contexto, las organizaciones se ven obligadas a ser cada día más eficientes, más competitivos, a buscar nuevas formas de organización del trabajo y con ello un equilibrio entre la organización del tiempo y los trabajadores en donde las jornadas y los horarios de trabajo se vuelven más extensas, dando origen a nuevas y distintas situaciones de peligro que pone en riesgo la salud integral del trabajador.

Conociendo los distintos factores psicosociales generados por la organización del trabajo, estas últimas se encuentran en el deber de implementar nuevas estrategias de organización, para minimizar y prevenir situaciones de peligro que posibiliten la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales; por tanto, es importante que las empresas puedan reestructurar de forma positiva las actividades y el orden de cada puesto de trabajo.

Por lo anterior mencionado, se hace necesario conocer más a fondo sobre las características de las variables estudiadas y se plantea el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las variables a tener en cuenta al identificar los factores derivados de la organización del trabajo?

Objetivos

Objetivo general

Realizar una revisión bibliográfica de los factores derivados de la organización del trabajo, que se enfoquen principalmente en las variables psicosociales de tiempo, ritmo y jornadas de trabajo.

Objetivos específicos

Describir los factores derivados de la organización del trabajo que se han estudiado en las organizaciones a través de las evidencias empíricas encontradas.

Conceptualizar las variables psicosociales de tiempo, ritmo y jornadas de trabajo derivados de la organización del trabajo.

Identificar las consecuencias ocasionadas por los factores derivados de la organización del trabajo como producto de los estudios revisados.

Sugerir estrategias de intervención para poder identificar y prevenir los factores psicosociales generadas por la organización del trabajo.

Factores Temporales, Ritmo Y Jornadas De Trabajo.

En los últimos tiempos el mundo del trabajo y su organización se han visto sujetos a cambios, los cuales conducen a nuevas exigencias y demandas de un contexto competitivo, en donde los altos, medios y bajos mandos se ven obligados a ser cada día más eficientes, y la distribución del tiempo es la clave para una mayor productividad.

El trabajo es una actividad o tarea realizada para poder lograr un objetivo y esta se hace a cambio de una remuneración en dinero y/o especie que es el sustento y la base de la economía familiar, de las organizaciones y del mundo, por esto se hace necesario que este organizada; la organización del trabajo constituye la dirección, distribución y ordenación del trabajo en la que se involucra las actividades, las personas y el lugar de trabajo que en muchas ocasiones no solo da origen a oportunidades sino a situaciones de riesgo para quien ejerce la actividad laboral. Según Parra (2003) “una organización del trabajo puede contribuir a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras o puede operar como un factor agravante de un riesgo existente” (p.16). Es decir esta puede dar origen y/o agravar riesgos psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores.

Toda empresa debe velar por el bienestar de su capital humano, pues a fin de cuentas es principalmente el factor humano quien le da vida a la organización, debe promover el bienestar físico, social y mental de los trabajadores, de esto se encarga principalmente los programas de salud ocupacional que según Guerrero, Amell y Cañedo (2004) tiene como propósito promover estilos de vida saludables, de manera que se cree una cultura de higiene, seguridad y salud entre los trabajadores, favorecer la disminución de los factores de riesgo perjudiciales para la salud, e implementar programas y estrategias de vigilancia para evitar los riesgos que afectan la salud y bienestar de los trabajadores.

Cuando se hace referencia a la salud ocupacional también se alude a los diferentes riesgos psicosociales y profesionales a los que están expuestos los trabajadores; Parra (2003) los relaciona con las condiciones generales de infraestructura sanitaria del lugar de trabajo, las condiciones de seguridad,(máquinas, equipos, herramientas, seguridad general del lugar y del espacio de trabajo, riesgos de las fuentes de energía), los riesgos del ambiente físico, riesgos de contaminación químicos o biológicos, carga de trabajo, y los derivados de la organización del trabajo.

Existen factores derivados de la organización del trabajo como las tareas que integran al trabajo, los trabajadores asignados a la tarea, los horarios, ritmos y jornadas de trabajo, las relaciones jerárquicas, y la velocidad de ejecución. Y es en tres de estos temas que se centrará la monografía: los factores temporales de tiempo, ritmos y jornadas de trabajo; Estos conceptos se definirán y se explicará la relación que tienen con la salud física, mental y social de los trabajadores, partiendo de investigaciones previas que se han realizado sobre este tema.

En relación a lo anterior, a continuación se definirá salud ocupacional, algunos conceptos básicos de acuerdo a las leyes colombianas y algunos autores pues antes de hablar de los factores de riesgos y su clasificación es necesario tener claro quiénes son los entes autorizados para la protección de la salud y bienestar del trabajador.

Salud ocupacional

En la actualidad las organizaciones buscan establecer un balance económico, social y humano para hacer frente a los requerimientos del mundo de hoy que exigen a las empresas ser más competitivos; esas exigencias y demandas hacen que el trabajador esté envuelto en nuevas y distintas situaciones que involucran al empleado y su rol dentro de la organización, en donde muchas de estas situaciones, estos están expuestos a riesgos y peligros que

comprometen su bienestar. Es por esto que se hace necesario que las empresas busquen estrategias que procuren asegurar la salud y bienestar de los trabajadores, así mismo las leyes en pro del trabajador obligan a que sean las empresas quienes promuevan y mantengan un alto grado de bienestar de sus empleados a través de los programas de salud ocupacional.

La salud ocupacional tiene por objeto promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social entre los trabajadores de todas las profesiones, prevenir los daños a la salud causados por las condiciones de trabajo, proteger a los empleados de los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales, así como colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (Guerrero, Amell & Cañedo, 2005) (p. 20).

Es así como, Betancourt (1995; citado por Gomero; Zevallos & LLap 2006) menciona, que la salud ocupacional tiene como objeto de estudio la relación entre el proceso de producción y las consecuencias en la salud de los trabajadores, orientándose, entonces, hacia los procesos sociales, para lo cual utiliza tanto a las ciencias naturales como a las sociales.

Por otro lado, la ley colombiana, en el decreto 614 de 1984 del Ministerio de la Protección Social, determina las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, en los artículos 2 y 9 establece que la salud ocupacional es el conjunto de actividades que tienen por objetivo velar por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de los trabajadores; además de proteger y prevenir de los diferentes tipos de riesgos que puedan ocasionar daños en la salud de las personas, de igual forma eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo, proteger la salud de los trabajadores contra los riesgos causados por las

radiaciones; proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública. Cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.

En este mismo orden de ideas , la resolución 1016 de 1989 y la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, convergen en sus diferentes artículos en mencionar, que el objetivo del programa de salud ocupacional radica en la planeación, ordenamiento, cumplimiento y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, los cuales se inclinan a preservar, conservar y optimizar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones.

Por tanto, la salud ocupacional es la encargada de establecer, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social, medicina, seguridad e higiene industrial, así mismo velar por el mejoramiento continuo de las condiciones laborales del trabajador y prevenir los diferentes riesgos profesionales a los que están expuestos.

Sumado a lo anterior es indispensable hacer énfasis en los campos de aplicación de salud ocupacional, la cual comprende las actividades de higiene, medicina y seguridad industrial. A continuación se definirán los conceptos de los programas mencionados.

El decreto 0614 de 1984 del Ministerio de Protección Social define higiene industrial como el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. Así mismo define seguridad industrial como el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Según Rodríguez y Menéndez (2005; citado por Gomero, Zevallos & LLap 2006) “los inicios de la medicina del trabajo tuvieron inicialmente una visión asistencial dirigida a la

prestación de primeros auxilios y hospitalización especializada, en la evaluación de los daños biológicos sufridos desde una perspectiva puramente clínica o quirúrgica” (p.106).

Hoy por hoy el Colegio Americano de Medicina Ocupacional y Ambiental (ACOEM), en donde participan países de norte américa, define esta como:

“la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades”.

(American College of Occupational and Environmental Medicine Organizacional 2000; Cullen, Cherniack & Rosenstock 1999; citado por Gomero, Zevallos & LLap 2006) (p. 106).

También se encuentra el decreto 0614 de 1984 del Ministerio de Protección Social que define la medicina del trabajo como “el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas” (p. 3).

Es claro que las leyes colombianas han venido avanzando, aunque a pasos muy lentos, en el establecimiento de normativas que regulen el seguimiento y control de las condiciones de trabajo.

A manera de conclusión se puede decir que los programas de salud ocupacional (medicina, higiene y seguridad industrial) juegan un papel fundamental dentro de las empresas, estos son implementados en pro de mejorar, mantener y promover la calidad de vida del trabajador no solo en el entorno laboral, sino de manera integral, en sus contextos social, familiar, económico y cultural.

Clasificación de los factores de riesgo

En el mundo laboral el hombre está expuesto a diferentes situaciones de peligro que comprometen su vida, dichas situaciones pueden acrecentar la posibilidad de que suceda un accidente o una enfermedad profesional; cabe agregar que en las organizaciones no se presentan las mismas situaciones de peligro, estas varían de acuerdo al contexto y el tipo de trabajo, por ello es importante conocer la clasificación de los factores de riesgo y entender su naturaleza.

Guerrero, Amell y Cañedo (2004) clasifican los factores de riesgo según su acción sobre los trabajadores en físicos, biológicos, psicofisiológicos y ergonómicos. Entre los riesgos físicos se encuentran la temperatura, humedad, iluminación, cromatismo, Campos electrostáticos, radiación electromagnética y campos magnéticos; entre los riesgos biológicos se encuentran los insectos, bacterias, parásitos y ciertos hongos presentes en el polvo de los documentos almacenados; entre los riesgos psicofisiológicos se encuentran la carga neurosíquica mental, monotonía del trabajo, carga emocional, estrés, el estilo de dirección, las relaciones interpersonales, las funciones de trabajo, entre otros; finalmente entre los riesgos ergonómicos se encuentran el área de trabajo inmediato al trabajador (disposición de controles que el hombre debe manejar, como por ejemplo los monitores, posturas y asiento del trabajador), las condiciones de trabajo (diseño de los protectores, demarcación de la zona de aislamiento, condiciones en que se realiza la tarea), y las condiciones organizacionales (organización de los turnos, ritmos de trabajo, horario, pausas, entre otros)

Otros entes como la organización internacional del trabajo (OIT) (2003), en su programa OIT-IPEC clasifica los factores de riesgo según su naturaleza de la siguiente forma:

- a) Riesgos físicos (ruido, vibraciones, humedad, temperatura, entre otros),
- b) Riesgos químicos (vapores, partículas líquidas y sólidas, aerosoles, polvos inorgánicos),
- c) Riesgos

biológicos (insectos presentes en el ambiente como arañas, escorpiones, gusanos, hormigas, avispas; animales domésticos, animales salvajes, parásitos, hongos virus, bacterias, entre otros), d) Riesgos asociados a la topografía del terreno (riesgo de superficie a un mismo y distinto nivel, topografía irregular del suelo, zanjas, hoyos, canales, entre otros), e) Riesgos mecánicos (maquinaria y equipos, herramientas manuales, entre otros), f) Riesgos eléctricos (riesgos generados por motores, conductores eléctricos, paneles de energía y maquinaria energizada), g) Riesgos asociados al saneamiento básico (ausencia o condiciones deficientes de las instalaciones sanitarias, como agua potable, comedores, duchas, entre otros), h) Riesgos derivados del ambiente y del ecosistema (condiciones termo-higrométricas, climatológicas, inundaciones, tormentas, huracanes, ciclones, tornados, temblores), i) Riesgos ergonómicos (carga física estática postural, carga física dinámica, carga fisiológica, carga mental, entre otros), j) Organización y control del trabajo (presencia o ausencia de políticas en Seguridad y Salud en el trabajo y asignación de responsabilidades, forma en que se establecen las medidas preventivas y de protección, entre otros), k) Riesgos Psicosociales (los cuales los definiremos más adelante), y l) Riesgos relacionados con el transporte, entre otros riesgos.

Conceptualización y clasificación de los factores de riesgos psicosociales

Una vez definido los conceptos básicos de salud ocupacional, se puede entrar en detalle en el tema en el cual se centra esta revisión bibliográfica.

Al referirse a los factores psicosociales del trabajo la Organización Internacional del Trabajo (1984; citado por Martínez & Hernández 2005) los define como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la 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 partir de

percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (p. 340).

Según la resolución número 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, los riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Gil (2009) por su parte define 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, los cuales tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

De esta manera, se puede concluir diciendo que los factores psicosociales se derivan de las múltiples interacciones del individuo con su medio laboral, las condiciones bajo las que trabaje y todo lo referente a ella, el contexto, social y personal, que de alguna manera influye en la ejecución, satisfacción y percepción del trabajo.

La Organización internacional del trabajo (OIT) (2003), en su programa OIT-IPEC, metodología de investigación sobre condiciones y medio ambiente, clasifica los riesgos psicosociales según su naturaleza de la siguiente manera:

Jornada de trabajo (duración, pausas, horas extraordinarias, etc.)

Sistemas de remuneración y formas de contratación (por tiempo, según rendimiento, mixtas, etc.)

Estabilidad en el empleo (empleo a destajo, etc.)

Ritmo de trabajo (velocidad de ejecución de la tarea, atención, concentración)

Contenido del trabajo (naturaleza de la tarea, responsabilidad, etc.)

Modo de gestión de la fuerza de trabajo (precariedad de las relaciones jerárquicas, estilo de gestión, selección /reclutamiento)

Estabilidad laboral, nivel de supervisión, enriquecimiento de la tarea.

Por otra parte, Martínez y Hernández (2005) clasifican los factores psicosociales de acuerdo a las exigencias laborales de la siguiente manera:

- a) En función del tiempo de trabajo: duración de la jornada diaria, de la jornada semanal, horas extras, doble turno, guardias, tipo de turno, rotación de turnos, trabajo nocturno y pausas.
- b) En función de la cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, prima de producción, pago a destajo, pago por hora, posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.
- c) En función de la vigilancia del trabajo: tales como la supervisión estricta, con mal trato o el control de calidad.
- d) En función del tipo de actividad: dificultad de comunicación (aislamiento) dificultad de desplazamiento, características del esfuerzo físico, posiciones incómodas y/o forzadas, sedentarismo y minuciosidad de la tarea.
- e) En función de la calidad y la certidumbre del trabajo: al interior de éste, se encuentran exigencias tales como la falta de calificación para el desempeño del trabajo, la falta de claridad del contenido de la tarea (ambigüedad), la oposición entre diferentes exigencias del trabajo (tareas contradictorias o conflicto de rol), la responsabilidad de la seguridad de terceros, del producto, del equipo y la seguridad de mantener el empleo.

- f) El conflicto de rol: Hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer.

Hay que destacar que hay una gran variedad de clasificaciones en cuanto a los riesgos psicosociales, ya que esta varía según el contexto o naturaleza; sin embargo la clasificación que propone la organización internacional del trabajo (OIT) en la actualidad es más utilizada, cabe agregar que con base en esta son muchos los autores que la referencian para las distintas investigaciones y son numerosas las organizaciones que se guían para implementar los programas de salud ocupacional y sus estrategias para prevenir los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos la población trabajadora.

Factores derivados de la Organización del trabajo

La organización del trabajo, puede contribuir al orden y a un mejoramiento del nivel de bienestar de los trabajadores y trabajadoras, pero también puede operar como un factor agravante del riesgo. Existen factores derivados de la organización del trabajo como las tareas que integran al trabajo, los trabajadores asignados a la tarea, los horarios, ritmos y jornadas de trabajo, las relaciones jerárquicas, y la velocidad de ejecución. Esta monografía se centrará en los factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo

Cuando se habla de factores temporales, como ritmo y jornadas de trabajo derivados de la organización del trabajo, se hace referencia a las horas de trabajo, turnos nocturnos, las horas extras, la carga física y mental a la cual es sometido un trabajador y todo lo relacionado con la intensidad de las tareas y horas ejecutadas. Así mismo Salgado, Fuentes y Escobar (2009) afirman que el trabajo por turnos presume una actividad laboral fuera de las horas

normales del día, por tanto estos empleados pueden trabajar en las horas de la tarde o a la mitad de la noche, y trabajar horas extras, días muy largos y algunas veces pueden trabajar en horario normal.

Martínez y Hernández (2005) afirman que:

El trabajo a turno y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que esta tiene sobre la vida familiar y social. El trabajo nocturno, afecta a los ritmos circadianos, los hábitos alimentarios y al sueño, tanto en cantidad como en calidad (p. 341).

Otro autor que considera el trabajo a turnos como un factor psicosocial desfavorable para el bienestar del trabajador, alterando así la salud física, mental y social del trabajador es Neyra (2007); sin embargo aún no se han encontrado soluciones globales, no obstante se han exigido algunas medidas preventivas que disminuyen las consecuencias de este factor psicosocial, entonces, se puede indicar que el trabajo a turno, como sistema de trabajo, muchas veces puede causar en el trabajador alteraciones en diferentes ámbitos de su vida, los cuales podrían ser perjudiciales para su calidad de vida y el de sus familias, y en su defecto va desencadenando accidentes y enfermedades laborales.

Según Carbajal, Aliñó, y Cuartero (2005) el trabajo a turno es aquel desarrollado por distintos grupos continuos de personas, en el que cada grupo cumple una jornada laboral, de modo que se incluye un total de entre 16 y 24 horas, el cual supone un turno nocturno y diurno. Dicho sistema y según la investigación, este representa riesgos para la salud y bienestar de los trabajadores, también en sus contextos familiar y social; se dice además que el sistema por turnos tiene su impacto en las personas provocándoles trastornos del sueño (Akerstend, 1990; Mahan, 1990), alteraciones físicas y psicológicas (Bohle y Tilley, 1989),

trastornos sociales y familiares (Colligan y Rosa, 1990; citados así por Córdova, Hevia y Figueroa, 2006).

Siguiendo con el impacto negativo que tiene el trabajo a turnos en el individuo, es pertinente indicar que autores como Retamales, Beh y Merino (2003) señalan que diversos estudios subrayan los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la vida familiar, la cual puede volverse totalmente desorganizada, la alternancia en los horarios perturba especialmente los ritmos de vida y las costumbres domésticas como los horarios de comidas, momentos de reposo y momentos de reunión en fiestas típicas.

Un ejemplo de lo anterior es el estudio de Córdova (2004) sobre el sistema de turnos en una empresa de salmicultura chilena, el cual indica que se debe evitar labores riesgosas o pesadas en horarios de máxima accidentabilidad, controlar los hábitos alimenticios, las variables ambientales y los esquemas de turnos.

Adicional a lo anterior es significativo subrayar que la fatiga y la carga mental son consecuencia de tres grandes factores como la presión temporal o tiempo disponible para realizar la tarea, la cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea, la demanda emocional, fatiga o frustración. García, Cortés y Sánchez (2007). De esta manera la carga mental se puede considerar como la relación entre la tarea, tiempo de ejecución, procesamiento, las condiciones y recursos bajo las cuales se realizan las actividades relacionadas o no con el trabajo.

Así, la sobrecarga física de trabajo, la fatiga, la carga mental y emocional, son considerados como los principales agentes derivados de la organización del trabajo, los cuales se encuentran relacionados con la actividad laboral que exija gran esfuerzo físico y mental, como también baja demanda de las mismas. Además, estas influyen en las

ocupaciones que tienen que ver con las relaciones humanas y los distintos estilos de comunicación

Cabe anotar que es pertinente identificar y plantear distintas estrategias efectivas, las cuales permitan minimizar la probabilidad de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en pro del mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su satisfacción laboral.

En consecución con esto, Parra (2003) menciona que la cantidad de horas de trabajo se relaciona de muchas formas con la salud, puesto que implica un tiempo extendido de exposición a riesgos, alto grado de demanda física y mental (de acuerdo a las tareas laborales ejecutadas), resta horas de descanso, que implica la recuperación del estado físico, la dedicación a sus espacios de esparcimiento recreación, vida familiar y social.

Según Medina (2004) los esquemas de trabajo nocturno y rotación de turnos, se han hecho sentir acrecentándose cada vez más con el paso del tiempo, ocasionando daños y trastornos en el ritmo circadiano, trastornos sociológicos, psicológicos y fisiológicos, ocasionando ineficiencia y por lo tanto baja productividad en la empresa principalmente en los turnos nocturnos. Así mismo, Cladellas (2008) indica que las variables de tiempo en la organización del trabajo han sido muy estudiadas, pues está relacionada con la satisfacción laboral, carga y fatiga mental. Según García, Cortés, y Sánchez (2007) las demandas temporales de la tarea en la actividad laboral son una de las principales variables que influyen en la fatiga mental.

De esta manera, se puede mencionar que los riesgos psicosociales gozan de mayor interés del que comúnmente se cree, dentro y fuera de una organización para su supervisión y evaluación en los trabajadores, para posibles correctivos. En este mismo orden de ideas Álvarez (2009) señala la importancia del reconocimiento de los riesgos psicosociales como

fuerza de enfermedad ocupacional, él menciona, que la norma técnica para la declaración de enfermedades ocupacionales 2008 (NY-02-2008) reconoce como enfermedad ocupacional las afecciones por factores psicosociales, mencionando un listado, entre las cuales se encuentran el estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional (síndrome Burnout) y acoso laboral (Mobbing).

Álvarez (2006; citado por Rodríguez 2009) comenta que entre los factores psicosociales se incluyen: “La carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión, participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos”(p. 131).

Distintos autores como Dolan, Valle, Jackson, y Schuler (2007) mencionan que entre los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo también se encuentra el estrés, enfermedad progresiva causada por las exigencias y presiones de la vida moderna. De esta manera el estrés laboral es un desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo.

La organización internacional del trabajo (OIT), citado por los anteriores autores, se refiere al estrés laboral en los siguientes términos:

“esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (p. 337).

En este sentido se puede concluir que los riesgos psicosociales son una problemática social actual, la cual pone en riesgo la salud física, mental y social de todos los trabajadores activos de las diferentes organizaciones.

En un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales, se revela que los cambios técnicos u organizativos en el

mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores (Gil, 2009).

Así mismo, trabajar en contacto con los clientes de la organización hace que se esté expuesto a los riesgos psicosociales como agresiones y 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. Estas condiciones de trabajo favorecen el desarrollo del síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) y el de otras patologías como la depresión.

Evidencia empírica: Investigaciones y estudios

En relación a los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo no se han hecho muchos estudios, sin embargo algunos autores como Dakduk, González y Montilla (2008) a partir de sus investigaciones han encontrado que las variables más estudiadas a nivel de riesgos psicosociales han sido carga física, fatiga, la condición laboral, carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características del grupo social de trabajo y cambios en la organización. centrándose en poblaciones con actividad laboral por turnos, temporal y condiciones sociodemográficos, socioeconómicos y su relación con el trabajo tales como mujeres vendedoras ambulantes, mineros, vigilantes, trabajadores de supermercados, trabajadores ferroviarios y/o personas con jornada laboral extensa como el personal de la salud, entre otros.

Tal como lo demuestran los estudios de Hernández, Kageyama, Coria, Hernández y Harlow (1999) en su investigación sobre condiciones de trabajo, fatiga laboral y bajo peso al

nacer en vendedoras ambulantes, con una muestra 426 vendedoras a través de un cuestionario que incluyó preguntas sobre las características de salud reproductiva, las condiciones socio demográficas, las condiciones económicas y laborales, para medir la fatiga laboral se tomaron los componentes de esfuerzo físico, ambiente físico, jornada de trabajo, postura, exposición a estresores laborales, control sobre la actividad laboral y apoyo social. En dicho estudio encontraron que 56% de las mujeres entrevistadas realiza jornadas de trabajo superiores a las 48 horas semanales, el 87% carece de seguridad social y 68% tiene estudios no mayores de primaria. El riesgo de presentar bajo peso al nacer (BPN) se eleva cuando se carece de control sobre la cantidad de mercancía a vender. las condiciones de trabajo que la mujer percibió con mayor frecuencia como molestas fueron la duración de la jornada laboral (82.6%) y la postura incómoda (40.7%). Más de la tercera parte de las mujeres percibían el ambiente laboral de manera negativa. Así, 41.5% consideraba que su ocupación podía ser dañina, 61% indicó la presencia de algún síntoma durante su última gestación. Se registró una sintomatología múltiple en 37.1% de las mujeres (hipertensión, cefalea, sangrados, contracciones anormales, dolor lumbar e infecciones vaginales o urinarias).

El 27.5% de las entrevistadas no tuvo nunca una consulta prenatal. Se identificó un total de 55 casos (12.9%) de BPN en su último evento obstétrico, proporción que podría ser mayor dado que 55 casos notificaron desconocer el peso del hijo al nacer.

Por otro lado Córdova (2004) en su estudio en la industria de la salmonicultura Chilena, revisa los sistemas de turnos utilizados en las empresas más representativas del sector de plantas del proceso de salmón, con el propósito de evaluar el impacto sobre la salud, seguridad, bienestar, vida social y rendimiento de los trabajadores. A partir del patrón de accidentabilidad se analizaron los registros de accidentes de 2.236 casos de dos empresas

representativas. También realizaron una evaluación de la percepción subjetiva de los trabajadores respecto a la fatiga física general, impacto social/familiar y salud física general; la cual fue evaluada mediante la aplicación de tres (3) módulos de la encuesta Standart Shiftwork Index, a una muestra de 100 trabajadores.

A manera general, este estudio mostró que existían indicadores de un incumplimiento creciente de recomendaciones de ergonomía en el diseño de turnos, el cual podría significar la presencia de efectos negativos sobre la salud, bienestar, vida social, adaptación y rendimiento (Gissel y Knauth (1998; citado por Córdova 2004). En relación al patrón de accidentabilidad pudieron identificar que no existía diferencia significativa en la gravedad de los accidentes en los turnos mañana, tarde o noche.

Finalmente, en relación a la percepción de la muestra, el 20% de los trabajadores refirió experimentar fatiga (moderada a intensa) asociada a su trabajo en turnos; así mismo describieron que su trabajo en turnos interfiere con su tiempo libre, actividades domésticas y no domésticas, a síntomas asociados a problemas cardiovasculares y problemas digestivos.

Sumado a lo anterior, Durand y Rey de castro (2004) estudiaron los hábitos y trastornos del sueño en rotadores de turnos de trabajo en una fábrica de bebidas, con una muestra de 405 trabajadores y encontraron que el 48% realizaba turnos rotativos, llamados rotadores (R) y la diferencia trabajaba de día, denominados no rotadores (NR); demostraron que el 61% de los trabajadores presentaron algunas o más formas de insomnio, como despertarse a menudo durante la noche, el 39% levantarse cansado, 35% levantarse muy temprano y no poder volver a dormir, el 30% dificultad para quedarse dormido. Es de resaltar que el despertarse a menudo durante la noche fue el síntoma más común en los NR.

El estudio demostró que un alto porcentaje de trabajadores, tanto del grupo de NR como R, tenían privación del sueño y presentaban insomnio y somnolencia durante el turno

de trabajo; los trabajadores que no realizaban turnos rotativos, aparte de dormir menos se despertaron más a menudo durante la noche y roncaron significativamente más. Sin embargo, los R que refirieron roncar presentaron más pausas respiratorias.

Por otra parte, Juárez y Cárdenas (2006) en su estudio sobre la percepción de salud en guardias de seguridad que trabajan en turnos irregulares, observaron la influencia del tipo de turno de trabajo y el tiempo de permanencia del mismo así como de variables socioeconómicas con una muestra de 67 guardas de seguridad, de la compañía Boyacense de seguridad seccional Boyacá (Colombia), los cuales trabajan en turnos de 8 y 12 y combinado de 8 y 12 horas durante tres días consecutivos y un día de descanso por semana; como instrumentos de evaluación utilizaron una encuesta de datos socioeconómicos y el cuestionario de Calidad de Vida relacionado con la salud Short Form 36(SF-36) que evalúa la función física, rol físico, rol emocional, dolor o intensidad del dolor, vitalidad, función social, salud mental y salud general.

En relación a la influencia de tipo de turno de trabajo y el tiempo de permanencia del mismo así como de variables socioeconómicas los autores encontraron que los turnos diferían en la velocidad de rotación en el número de horas de la jornada de trabajo y en el número de días de trabajo nocturno, el promedio de tiempo de trabajo de cada turno corresponde a 2,2 años; los participantes tenían una percepción subjetiva elevada para las dimensiones del SF-36 de rol físico, función emocional y función social, esta última reducida en relación a las anteriores lo cual demuestra una buena percepción de la salud. Los participantes mostraron una percepción subjetiva reducida, en las dimensiones de vitalidad, salud mental, salud general y de manera importante en la dimensión del dolor, es decir se mostraron con una alta percepción del dolor.

Así mismo, Chávez y Carrasquero (2008) en su estudio sobre los riesgos psicosociales en personal de vigilancia venezolana, analizaron 7 factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo (la carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador, y relaciones personales) en una muestra de 150 trabajadores.

La recolección de datos se realizó a través de una encuesta como método cuantitativo y como método cualitativo la técnica de los “focus group”, la cual consto de una entrevista estructurada compuesta por siete preguntas correlacionadas con las siete dimensiones antes mencionadas.

Dentro de los resultados las medias obtenidas para cada uno de los siete factores psicosociales estudiados son: Autonomía Temporal 3.71%; Carga Mental 3.54%; Supervisión y Participación 3.25%; Contenido del trabajo 2.67 %; Interés por el trabajador 2.60%; Relaciones personales 1.68% y Definición del Rol 1.35%. En general, los resultados de dicha investigación indican que los factores psicosociales que más afecta al personal de vigilancia son, la autonomía temporal y la carga mental. Según los autores en algún sentido los resultados dejan observar cierto grado de malestar en las relaciones supervisor - supervisado y expectativas por la formación y claridad en los límites de responsabilidad delegados o adquiridos en sus funciones de trabajo.

En este mismo orden de ideas, Monk y Welsh (2003; citado por Carbajal, Valiño y Cuartero 2005) en su estudio sobre evaluación de salud en los trabajadores ferroviarios, mostraron que los trabajadores a turnos y en horario nocturno van en contra de sus ritmos circadianos fisiológicos, ya que deben mantener una vigilia activa cuando sus ritmos fisiológicos les inducen al sueño o viceversa. En este estudio con una población de 111 trabajadores maquinistas ferroviarios, llegaron a la conclusión de que los horarios irregulares

de trabajo obligan a los trabajadores a ir en contra de las costumbres diarias de la sociedad, alterando sus relaciones familiares y sociales, esto junto con los trastornos en la esfera de sueño facilita el cúmulo de estrés y la fatiga crónica.

Ahora bien, aunque han sido pocos los estudios encontrados vale la pena resaltar algunos que se han realizado en Colombia. Por ejemplo la investigación realizada por Ariza e Idrovo (2005) sobre carga física y tiempo máximo de trabajo aceptable en trabajadores de un supermercado en Cali, trató de determinar la relación entre la carga física, expresada como frecuencia cardiaca relativa (FCR), y el tiempo máximo de trabajo aceptable (TMTA), las condiciones y actividades principales del trabajo, y la temperatura ambiental; en dicho estudio mostraron que los periodos de descanso cumplen gran importancia pues a medida que se incrementa el horario de trabajo va disminuyendo el cumplimiento de la carga máxima de trabajo, esto significa que el descanso contribuye a un mayor rendimiento e interfiere en la carga máxima de trabajo que puede soportar un trabajador. Dicho de este modo, y según la investigación existe una relación directa entre condición física, carga física y los periodos de descanso. Es importante identificar estrategias para minimizar el tiempo de exposición a condiciones de trabajo con alta demanda física y mental que promuevan patrones saludables de trabajo/descanso, la ocurrencia de trastornos osteo musculares (Karlqvist 2004; Lipscomb, Trinkoff, Geiger Brown, Brady, 2002; Krause, Rugulies, Ragland y Syme; 2004; citados por Ariza e Idrovo, 2005) en especial el dolor lumbar.

Una de las investigaciones que hay que resaltar fue la realizada por Guevara, Henao y Herrera (2004) sobre desgaste profesional en médicos internos y residentes del hospital universitario del Valle Colombia con una muestra de 150 médicos, 63 internos y 87 residentes. Para este estudio utilizaron un formulario prefabricado que determina las variables sociodemográficas, las características del ejercicio de la actividad médica y el

desgaste profesional (DSP), también utilizaron el cuestionario MBI, el cual mide los componentes del síndrome de desgaste; Los resultados arrojaron que el 83.3% de la muestra presentaba desgaste profesional moderado o severo, siendo más frecuente la disfunción familiar. Encontraron además que el número de turnos semanales se asocia con el síndrome de desgaste profesional y la disfunción familiar, presentándose problemas de coordinación y organización como los horarios de comida y la poca oportunidad de vida social al disminuirse las posibilidades de compartir con amigos y familiares.

Dicho de esta forma, se puede decir que el trabajo a turno con una jornada laboral extensa se puede considerar como un factor de riesgo para la salud, el cual no solo acarrea consecuencias para la conciliación del sueño, sino que puede desencadenar trastornos que afectan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

En relación a las investigaciones revisadas anteriormente se encontró un estudio hecho por Romero (2007) que avalúa la percepción subjetiva de adaptación al turno laboral en trabajadores con úlcera péptica a 76 trabajadores a través de un modelo matemático-estadístico de análisis multivariado discriminante para diferenciar los trabajadores expuestos y no expuestos a nocturnidad, se aplicaron instrumentos para explorar los factores de riesgo tales como: Factores de individualidad, Personalidad, Escala Sintomática de Estrés, Exploración de Fatiga Laboral y Situación Laboral, también se aplicó la Escala Analógico-Visual como instrumento de evaluación de la percepción subjetiva de adaptación al turno de trabajo. En este estudio los resultados obtenidos a partir del análisis comparativo entre los grupos: expuestos y no expuestos a nocturnidad permitió diferenciar o separar los trabajadores de los grupos expuestos y no expuestos a nocturnidad que padecían úlcera péptica gastroduodenal (UPGD), con una efectividad o capacidad de pronóstico de 86,8%, en la muestra de estudio, casi la mitad de la muestra (43,4%) presentó una valoración subjetiva

de adaptación mala al tipo de turno de trabajo es decir la percepción subjetiva de adaptación al turno de trabajo y su efecto negativo fue mala, lo cual puede constituir un factor agravante del estado de salud de estos trabajadores por el estado de inconformidad en que se encontraron y conllevar ello a su rechazo.

Desde otra perspectiva Retamales, Beh, Merino (2003) quisieron analizar la percepción del funcionamiento familiar de los trabajadores jefes de hogar en sistemas de turnos rotativo de una empresa de Chile, en el que pretendían detectar las fortalezas y déficits que pudieran constituir predictores de riesgo para la salud de las familias, según la percepción del propio trabajador, su pareja y del hijo adolescente. La muestra estuvo constituida por el total de los trabajadores en sistemas de turno de la empresa con un total de 142 familias. Para la recolección de datos de las familias participantes en la investigación se realizó mediante una entrevista domiciliaria, en la que aplicaron una encuesta estandarizada a cada uno de los miembros asignados de la familia denominada “Cómo es tu familia, cómo es su familia”, de Hernández (1995; citado por Retamales, Beh & Merino, 2003), que mide la percepción de los miembros de la familia respecto a sus propias características de funcionamiento familiar, en relación a su estructura, a los procesos de interacción familiar, eventos estresantes y conductas de riesgos para la salud de los adolescentes y de los adultos

En la investigación, los autores tuvieron como resultado que el funcionamiento familiar es bueno aunque no óptimo, se destaca como grupo socialmente privilegiado al compararlos con la población media de trabajadores del país, dado sus condiciones económicas, educacionales y culturales, además de un gran apoyo laboral. Los hallazgos indican que en la gran mayoría de los factores existe una tendencia a agruparse en rangos de media-baja vulnerabilidad o riesgo, que implican una baja alteración del funcionamiento familiar. Se encontró además, que el factor de “Rutinas familiares” se encuentra en un nivel

medio de vulnerabilidad o riesgo, situación que puede estar relacionada con la instancia de trabajo en turno del padre de familia.

Método

Tipo de investigación

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica de tipo descriptiva, de los factores de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, tomando como insumo base de datos, artículos, manuales y libros de salud laboral e ingeniería industrial, los cuales se enfocan principalmente en los factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo.

Fuentes de información

Para la elaboración de esta monografía fueron utilizadas diferentes fuentes de información, una de ellas fue la fuente primaria la cual fundamenta el objetivo principal de esta revisión bibliográfica. Entre las fuentes primarias están libros, como el *de Dolan, Valle, Jackson, y Schuler (2007)* “La salud e higiene en el trabajo y la gestión del riesgo laboral. La Gestión de los Recursos Humanos: como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación; los decretos 2646, establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la resolución 0616 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional y la resolución 0614 sobre organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

En cuanto a las fuentes secundarias que fueron utilizadas para esta monografía, se encuentran los artículos publicados en las diferentes bases de datos, como SCIELO, REDALYC, DIALNET y otros artículos fueron encontrados en revistas publicados en internet, así mismo hicieron parte los manuales titulados Conceptos básicos en salud laboral,

de Manuel Parra (2003) y Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención de Castella, Fernández, García, Iazara, Llorens, Menéndez, y Moncada (2005).

Unidades de análisis

Para la elaboración, análisis y organización de esta revisión bibliográfica, fue necesario partir de elementos centrales como la búsqueda de antecedentes y referentes teóricos relacionados con los factores derivados de la organización del trabajo.

Como segunda instancia, se realizó la conceptualización de las variables a estudiar, es decir los factores temporales, ritmo y jornadas de trabajo.

Como tercera medida, se presentaron las evidencias empíricas como estudios e investigaciones que sustentan el tema de interés.

También, se pasó a identificar las consecuencias ocasionadas por los factores derivados de la organización del trabajo como producto de los estudios revisados.

Por último, se sugieren algunas estrategias de intervención para poder identificar y prevenir los factores psicosociales generados por la organización del trabajo con el fin de que los lectores, los psicólogos y demás profesionales interesados en intervenir, conocer, investigar, enseñar y divulgar esta información puedan tomar esta monografía como referencia.

Procedimiento

En la elaboración de la presente monografía fueron necesarios los siguientes pasos:

La identificación del tema a abordar y la respectiva búsqueda bibliográfica en las diferentes fuentes de información.

Recopilación y análisis de la información, por medio de la elaboración de reseñas, teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

Teniendo a la mano la información se a la construyo del marco teórico y empírico

Para finalizar se realizó la conclusión y recomendación, en el cual se hizo énfasis en los aspectos más relevantes del tema, proponiendo estrategias de intervención para las variables psicosociales generadas por la organización del trabajo.

Conclusiones.

La globalización y el mundo del trabajo han generado un ritmo acelerado de las funciones propias del trabajador, haciendo que las empresas planeen nuevas estrategias de competitividad y productividad; en ese afán por ser el primero en el mundo del mercado hacen del trabajo más exigente e incluso exceden las funciones o tareas propias del puesto de trabajo, exponiendo al empleado a los distintos factores de riesgo, que frecuentemente trae como consecuencias quebrantos en la salud. Para hacer frente a esta situación las empresas están en la obligación y la necesidad de proveer a sus empleados un trabajo que esté libre de riesgos o que por lo menos garantice el reconocimiento de sus derechos, la seguridad y el bienestar; es por ello que la ley colombiana en protección de los derechos del trabajador establece medidas y obliga a que todas las organizaciones ya sean públicas o privadas implementen programas de salud ocupacional, los cuales promuevan una cultura de salud, higiene y seguridad que además advierta sobre los daños a la salud causados por las condiciones de trabajo.

La prevención y protección ante los riesgos ocupacionales requiere una acción conjunta y continúa entre la empresa y el trabajador, no dejando atrás los deberes y derechos de cada uno, evitando así eventos o situaciones de riesgos que ponen en peligro no solo el bienestar del trabajador sino la estabilidad tanto económica, competitiva y humana de la organización.

Es importante aclarar que el objetivo de esta investigación fue hacer una revisión bibliográfica de los factores derivados de la organización del trabajo, que se enfoquen principalmente en las variables psicosociales de tiempo, ritmo y jornadas de trabajo, teniendo en cuenta que la exposición a riesgos psicosociales es uno de los aspectos más relevantes del ambiente de trabajo en relación a la salud y los más estudiados en la actualidad. (The

European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998; Cox, Griffiths, Rial-González 2000, citados por Moncada, Lloren, Font, Galté, Navarro, 2004)

En general las bases teóricas expuestas permitieron dar una estructura consistente y coherente sobre los factores de riesgo psicosocial derivados de la organización del trabajo como factores ritmos y jornadas de trabajo.

Es importante resaltar que los estudios científicos que más se encontraron sobre este tema fueron en Suramérica, en países como Colombia, Chile y Venezuela, quienes se han interesado en centrar sus estudios en poblaciones muy específicas, entre ellas se pueden encontrar el personal de supermercados, vigilantes, mineros y el personal de la salud como médicos y enfermeras.

Se encontró que las investigaciones acerca de los factores psicosociales, en la actualidad son un tema muy estudiado y de gran preocupación, ya que estos influyen de manera significativa en la salud, el rendimiento y la seguridad del trabajador en general.

Los hallazgos dejaron entrever que los trabajadores con una larga jornada laboral y expuestos a horarios rotativos y nocturnos pueden manifestar quebrantos en la salud, como por ejemplo desórdenes en la esfera de sueño, desórdenes alimenticios, síndrome de desgaste (Burnout) presentándose problemas de coordinación y organización en sus actividades diarias, estrés, depresión, entre otros; desajustes en el ámbito familiar, social y laboral, como por ejemplo bajo rendimiento en las actividades laborales, la poca oportunidad de vida social al disminuirse las posibilidades de compartir con amigos y familiares.

A partir de las revisiones hechas, se encontró que poco se ha investigado sobre los factores derivados de la organización del trabajo, particularmente sobre los factores de ritmos

de trabajo, debido a ello fue poca la información contundente que se pudo hallar; por el contrario, fue fácil encontrar evidencia tanto teórica como empírica de los factores temporales y jornadas de trabajo, esto se puede demostrar ya que la mayoría de los estudios se centran específicamente en estudiar los horarios y/o jornadas de trabajos y las implicaciones principalmente a nivel de salud física que genera en los trabajadores expuestos a estos riesgos.

Se hace necesario conocer los riesgos y las consecuencias derivados de la organización del trabajo, pero también es indispensable actuar sobre estas, es por ello que se cree casi obligatorio que cada una de las organizaciones y sus mismos trabajadores conozcan y desarrollen estrategias para poder prevenir y mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos.

Con base en la revisión realizada se sugieren algunas estrategias de intervención para poder identificar y prevenir los factores psicosociales generadas por la organización del trabajo con el fin de que los lectores, los psicólogos y demás profesionales interesados en intervenir, conocer, investigar, enseñar y divulgar esta información puedan tomar esta monografía como referencia.

Como primera recomendación se cree necesario conocer el panorama de riesgos de la empresa para saber cuáles son los riesgos a los que están expuestos los empleados en su puesto de trabajo y en las instalaciones de la organización. Es oportuno identificar cada uno de los riesgos que se encuentran latentes dentro de empresa para poder detectarlos y corregirlos a tiempo, evitando y controlando posibles daños que se deriven de ellos.

Con base al anterior planteamiento Peiró y Bravo (2003) consideran que se deben analizar las características de los trabajadores prestando especial atención a aquellos que incrementan su sensibilidad ante los riesgos. Así mismo diseñar, planificar, ejecutar y valorar

intervenciones en ámbitos psicosociales que permitan una prevención primaria, secundaria y terciaria de los riesgos psicosociales, con un abordaje individual y colectivo.

Es importante mencionar que la resolución 2646 del Ministerio de Protección Social establece la forma de intervención de los factores psicosociales en el trabajo e indica los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores y las administradoras de los riesgos profesionales para la intervención, como el compromiso y la participación de la empresa y el de los trabajadores, ya que estos son los que se encuentran directamente afectados; así mismo se considera primordial incluir procesos de capacitación y entrenamiento, los cuales aportarían el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar. Sumado a lo anterior, también se debe tener en cuenta que los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar conforme a la realidad de la empresa, su cultura y clima organizacional.

Por otra parte, se debe tener en cuenta que el Ministerio de Protección social a través de la Universidad Javeriana ha puesto como estándares para evaluar los riesgos originados a nivel intralaborales y extralaborales, un batería para medir los riesgos psicosociales en la organización, este último entendido como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación tiene efectos negativos en la salud de los trabajadores. Por tanto se recomienda tenerla en cuenta para una pertinente evaluación e intervención cuando esta sea necesaria.

Segundo, se hace necesario implementar acciones preventivas basadas en la información y formación de los trabajadores, ayudando a que estos puedan estar al tanto y adoptar medidas o mecanismos de protección y prevención de los riesgos psicosociales, especialmente los derivados de la organización del trabajo.

por otro lado Kahale (2007) argumenta en su artículo sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, que es el empresario quien debe garantizar la seguridad y

salud de los trabajadores a su servicio, a través de un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas, valiéndose de los medios necesarios; por tanto concluye que la prevención de riesgos laborales abarca todos los riesgos que puedan tener como origen el trabajo, lo que incluye, inevitablemente, a los riesgos psicosociales.

Como tercera recomendación se propone basados en Ariza e Idrovo (2005) quienes invitan a establecer programas de acondicionamiento físico, reemplazar los horarios superiores a 12 horas por unos de menor duración, implantar periodos de reposo para los horarios que van desde nueve y 12 horas de trabajo y determinar las condiciones físicas y psicológicas para desempeñar el trabajo, en esta última condición es donde se hace necesaria la presencia e intervención de los profesionales del área de la psicología para el adecuado manejo de los riesgos que se puedan presentar dentro de las organizaciones para contribuir a la calidad de vida de las personas.

Por otra parte y desde el punto de vista del área de la psicología, es importante mencionar que son estos profesionales los que cuentan con la preparación y las herramientas necesarias para asistir a los trabajadores en pro de su bienestar integral, es por ello que el diseño y desarrollo de distintas estrategias conforme a las necesidades de la empresa constituye una función primordial, es deber de este actuar de forma preventiva y/o correctiva en las distintas problemáticas o situaciones que se puedan presentar dentro de la organización.

Los psicólogos al igual que cualquier otro profesional en la actualidad se ven obligados a estar en constante indagación e investigación de los nuevos descubrimientos y recursos tecnológicos, esto con el fin de ser un profesional más competitivo y actualizado para mejorar y contribuir a la calidad de vida de las personas; por esto se hace una invitación a todos estos profesionales a que se sigan preparando en el tema de riesgos psicosociales, más

aun teniendo en cuenta que según la resolución 2646 de 2008 son los únicos que tienen la capacidad y licencia para poder intervenir en este tipo de riesgo, la cual es una de las problemáticas más estudiada en distintos ámbitos de la vida del ser humano.

Las autoras de esta monografía invitan a los lectores a buscar e investigar más a fondo sobre los factores psicosociales relacionados con el ritmo de trabajo y las implicaciones que de estas se derivan; así mismo recomiendan a los lectores interesados en el tema abordado, tomar como referencia esta revisión bibliográfica con el objetivo de obtener la mayor evidencia posible de los factores derivados de la organización en el trabajo, específicamente los factores temporales, de ritmo y jornadas de trabajo.

Referencias

- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: Consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11(3), 367-385. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/993/99312516006.pdf>
- Ariza, L.E., Idrovo, A. J. (2005). Carga Física y Tiempo Máximo de Trabajo Aceptable en Trabajadores de un Supermercado en Cali Colombia. *Rev. Salud pública*. 7 (2), 145-156. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/422/42270203.pdf>
- Carbajal, P., Valiñó, M. J., Cuartero, M. P. (2005) Evaluación de salud en los trabajadores ferroviarios a turnos y nocturnos. *SEMST*, 3(4), 205-208. Recuperado de http://www.semst.org/revista/_pdf/v1n34.pdf
- Castella, T., Fernández, L., García, N., Lazara, M., Llorens, C., Menéndez, M., Moncada, S. (2005). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención. *Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS)*. 1 - 69. Recuperado de <http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2010/01/istas-guia-de-sensibilizacion-frente-a-los-riesgos-psicosociales.pdf>
- Córdova, V. (2004), Trabajo en Sistemas de Turnos en la Industria de la Salmonicultura Chilena. *Cienc Trab*. 6 (13), 122– 125. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/13/Pagina%20122.pdf>
- Córdova, V., Eyquem, L., Sanhueza, J., González, J. (2007). Evaluación del sistema de turnos de una empresa minera de la III Región – Chile. *Cienc Trab*. 9(25), 121-128. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/13/Pagina%20122.pdf>

- Córdova, V., Hevia, J.C., Figueroa, A. (2006). Trabajo en turnos en el sector de la salud chileno: una comparación entre el sector público y privado. *Cienc Trab.* 8(21), 147-150. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/21/pagina%20147.pdf>
- Chávez, J; Carrasquero, E. (2008). Riesgo psicosociales en personal de vigilancia combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. *Fórum humanes.* 1(1), Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/476/1173>
- Cladellas, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intangible Capital*, 237- 253. Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/6957/1/cladellas.pdf>
- Dakduk, S., González, A; Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamericana de Psicología*, 42(2), 390 – 401. Recuperado de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04239.pdf>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). La Gestión de los recursos humanos: como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación En *La salud e higiene en el trabajo y la gestión del riesgo laboral* (pp. 325-346). Madrid: McGraw Hill.
- Durand, G & Rey de castro, J (2004). Hábitos y trastornos del sueño en rotadores de turnos de trabajo en una fábrica de bebidas. *Revista Anales de la facultad de medicina.* 65 (2) p 97 – 102. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/anales/v65_n2/enpdf/a03.pdf

- García, M., Cortés, D.A; Sánchez, A.C. (2007) Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Perspectivas en psicología*. 4 (1), 37-51. Recuperado de http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_7/vol.4no.1/articulo_3.pdf
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Salud Pública*. 83(2), 169-173. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Gomero, R., Zevallos, E., LLap, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Med Hered*. 17 (2), 105 - 108. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1.pdf>
- Guerrero, J., Amell, I., Cañedo, R. (2005) Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. 12(5), 1 – 22 .recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v12n5/aci05504.pdf>
- Guerrero, C., Flores, C. (2007). Una mirada a las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de una pequeña empresa procesadora de alimentos. *Salud de los trabajadores*, 15 (1), 37-50. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391331>
- Guevara, C., Henao, D., Herrera, J. (2004). síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. Hospital universitario del Valle. *Colombia médica*, 35 (4), 173 – 178. Recuperado de redalyc.uaemex.mx/pdf/283/28335402.pdf
- Hernández, P., Kageyama, M., Coria, I., Hernández, B., Harlow, S. (1999). Condiciones de trabajo, fatiga laboral y bajo peso al nacer en vendedoras ambulantes. *Salud*

pública de México. 41(2), 101 -109. Recuperado de

<http://www.scielosp.org/pdf/spm/v41n2/41n2a03.pdf>

Juno, J., Noriega, M. (2004). Los trastornos musculo esqueléticos y fatiga como indicadores de deficiencias ergonómicas y en la organización del trabajo. *Salud de los trabajadores. 12(2), 27 – 41.* Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411218>

Juárez, F., Cárdenas, S. (2006). Percepción de salud en guardias de seguridad que trabajan en turnos irregulares. *Terapia psicológica. 24(2), 131-138.* Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2321617>

Kahale, D. (2007). La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Serviprevencia. 1-7.* Recuperado de

http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/La_preencion_de_los_riesgos_psic.pdf

Martínez, S., Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo; *Revista Cubana Salud Pública; 31(4), 338-344.*

Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v31n4/spu12405.pdf>

Medina, J. (2004). Influencia del trabajo nocturno y la rotación de turnos en el individuo.

Sociedad de Ergonomistas de México. 53 – 63. <http://www.semac.org.mx/archivos/6-28.pdf>

Meléndez, A. (2006). Factores de riesgo psicosocial metodología de evaluación. Unidad de vigilancia de la salud FREMAP, Córdoba. *Sociedad española de salud laboral.*

1 – 17. Recuperado de

http://www.acosomoral.org/pdf/mesa1_AntonioMelendezLopez.pdf

Ministerio de la protección social república de Colombia, decreto 0614 de 1984

organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Recuperado de

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/riesgosProfesionales/default.aspxen>

Ministerio de protección social. Resolución 1016 de 1989. Organización, funcionamiento y

forma de los Programas de Salud Ocupacional Recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Ministerio de protección social. Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo; ministerio de protección social. Recuperado de

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/riesgosProfesionales/default.aspx>

Ministerio de la protección social (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Pontifica universidad Javeriana*. Recuperado de

http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria_riesgo_psicosocial_1.pdf

Moncada, S., Lloren, C., Font, .A., Galté, A., Navarro, A. (2004). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSQ ISTAS 21. *Revista Española de Salud Pública*. 82, 667-675. Recuperado de

http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol82/vol82_6/RS826C_667.pdf

Neyra, I. (2007). El trabajo a turnos. *Publicación institucional de IBERMUTUAMUR*. 50 –

53. Recuperado de <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/el-trabajo-turnos.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2003). Programa OIT-IPEC

Metodología de investigación sobre condiciones y medio ambiente del trabajo infantil en la agricultura OIT/IPEC oficina sub regional San José, costa rica.

Recuperado de

http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/metodologia_investigacion_t.infantil_agricultura.pdf

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. *Central unitaria de trabajadores de Chile, oficina internacional del trabajo*. 1 – 24. Recuperado de <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>

Peiró, J., Bravo, M. (2003). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento (ABA Colombia). 1-7. Recuperado de <http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/organ07.pdf>

Retamales, J., Beh, V., Merino, J. (2003). Funcionamiento familiar de trabajadores jefes de hogar en sistema de turnos de una empresa de Talcahuano, Chile. *Revista Ciencia y enfermería*. 1, 23-30. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v10n1/art04.pdf>

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2 (3), 127-141. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2995368>

Romero, J. (2007). Percepción subjetiva de adaptación al turno laboral en trabajadores con ulcera péptica. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 6(2), 1 – 11. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v6n2/rhcm05207.pdf>

Salgado, R. C., Fuentes, B., Escobar, C. (2009). La desincronización interna como promotora de enfermedad y problemas de conducta. *Salud Mental*. 32 (1), 69 – 76. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/582/58212260009/58212260009.htm>

Soler, M. (2008). La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario de FAPSIHOS. *Universidad de Murcia*. 1 – 384.

Recuperado de

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=18800&orden=236713&info=link>