

Educación para la salud laboral:

Perspectivas teóricas desde la intervención

Education for occupational health: Theoretical perspectives from intervention

Diego Rivera-Porras¹ <https://orcid.org/0000-0003-2169-3208>, Nidia-Johanna Bonilla-Cruz^{2*} <https://orcid.org/0000-0003-3375-4303>, Sandra-Milena Carrillo-Sierra¹ <https://orcid.org/0000-0001-9848-2367>, Jesús Forgiony-Santos¹ <https://orcid.org/0000-0002-2686-7679>, Gloria Silva-Monsalve² <https://orcid.org/0000-0002-9517-4163>

¹Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia.

²Universidad de Santander, Facultad de Ciencias Sociales, Políticas y Humanas, Cúcuta - Colombia.

*Autor de correspondencia: Nidia Johanna Bonilla Cruz, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia.

E-mail: n.bonilla01@unisimonbolivar.edu.co.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo realizar una revisión de la literatura sobre la salud laboral, sus implicaciones en los empleados, los factores de riesgos a los que se exponen y las diversas enfermedades o síndromes que deterioran la salud de los miembros de la organización. Para el cumplimiento de dicho objetivo se abordó un diseño bibliográfico de tipo documental, cuya fuente de información fueron datos secundarios. Se concluye que, la salud laboral posee relación con la forma en que los empleados la asumen y no solo depende de las acciones realizadas por la empresa, además, se construye en un medio ambiente de trabajo saludable y condiciones adecuadas, sin embargo, la salud laboral se puede ver deteriorada por diversos factores del entorno de trabajo, se resalta que el estrés es la principal causa del deterioro de la salud, ocasionando enfermedades cardiovasculares, metabólicas y síndrome de Burnout.

Palabras clave: Salud laboral, factores de riesgo, estrés.

Abstract

The purpose of this article is to review the literature on occupational health, its implications on employees, the risk factors to which they are exposed and the various diseases or syndromes that deteriorate the health of members of the organization. To fulfill this objective, a bibliographic design of documentary type was approached; whose source of information was secondary data. It is concluded that, occupational health is related to the way employees assume it and not only depends on the actions carried out by the company, it is also built in a healthy working environment and adequate conditions, however, occupational health can be impaired by various factors in the work environment, stressing that stress is the main cause of health deterioration, causing cardiovascular, metabolic diseases and Burnout syndrome.

Keywords: Occupational health, risk factors, stress.

Introducción

El trabajo es uno de los aspectos de mayor relevancia en la vida de los seres humanos, específicamente en la adultez, además es una construcción social y eje central de la sociedad¹. Cabe resaltar que, un adecuado empleo contribuye a dar sentido a la existencia de cada persona, así como mejorar su salud, relaciones sociales y su nivel socioeconómico². Pero contrario, unas condiciones laborales negativas o desempleo, generan efectos indeseables en la salud de los individuos³⁻⁵. Dentro de los aspectos que son fundamentales en las organizaciones para mantener una adecuada salud de sus empleados, tienen que ver con el tipo de empresa, la estructura, modelo de la organización, el estilo de dirección y roles, entre otros aspectos⁶, los cuales inciden en los factores de riesgo para la salud laboral, aumentando el estrés, disminuyendo la calidad de vida y satisfacción⁷.

Por otra parte, la salud laboral tiene como principal objetivo buscar el bienestar de los trabajadores a través de dos alternativas: primero mediante la promoción de la salud entre los mismos y seguidamente, la prevención de los riesgos laborales⁸. Para lo anterior, la atención se centra en el medio ambiente de trabajo, las condiciones laborales, las funciones que desempeñan, equipos de trabajo, debido a que los aspectos mencionados repercuten en la calidad del trabajo y el bienestar de los empleados frente a la consecución de las metas organizacionales⁹.

Así mismo, cuando se resalta la importancia de crear ambientes de trabajo favorables para mejorar la salud laboral, se está orientando a una visión integral del puesto de trabajo, a los diversos procesos productivos, de servicio y de gestión al interior de la organización⁸.

Cabe resaltar que, a través de los diversos entes que regulan la actividades laboral se ha promovido la formación e información a los empleados acerca de los riesgos laborales¹⁰, así mismo, incentivando a generar a través de capacitaciones aspectos positivos dentro de sus hábitos como lo son el

autocuidado, manejo adecuado del estrés, manejo de conflictos, resiliencia, aprendizaje en las organizaciones, entre otros aspectos que juegan un papel fundamental en la salud del empleado¹¹.

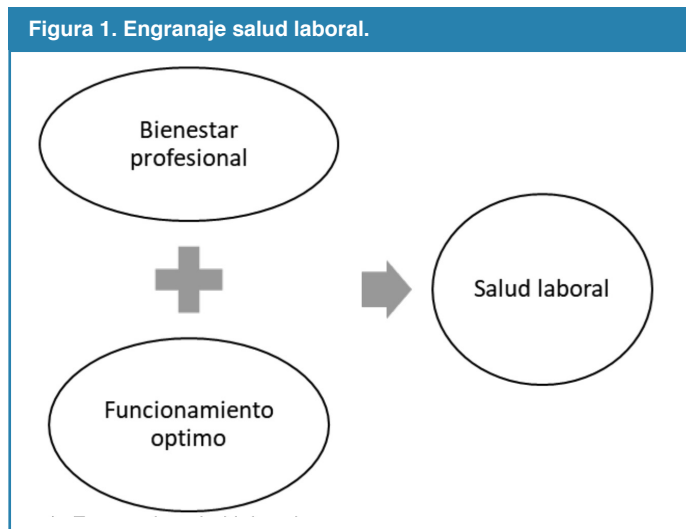
Por ende, la salud laboral posee una relación indispensable con la forma en que los empleados la asumen, además por ser una construcción social, no solo depende de las acciones realizadas por la empresa, sino además de sus acciones iniciales¹². Aunque, no se deja a un lado, los factores a los que están expuestos cada día los trabajadores en el entorno laboral y que son punto clave para que su salud se vea deteriorada, estas condiciones laborales van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema de salud¹³⁻¹⁵.

De acuerdo a lo anterior, la promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los trabajadores, creando ambientes saludables y condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para la productividad de las organizaciones^{2,10,13}.

Bases teóricas

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, que contenga condiciones de trabajo justas, donde los empleados desarrollen las funciones con dignidad y que puedan participar para la mejora de las condiciones de salud y seguridad¹⁶.

Así mismo, disponer de una adecuada salud laboral implica sentirse activo y competente al desarrollar las funciones del puesto de trabajo, disfrutando del bienestar, energía y de relaciones de aprecio¹⁷. De acuerdo a lo anterior, es necesario que para que exista una salud laboral favorable se incluyan en su evaluación aspectos relacionados al bienestar profesional y funcionamiento óptimo de los empleados, generando aspectos como autoeficacia, resiliencia, optimismo, sentido de colectividad y emociones positivas (figura 1)^{6,17,18}.

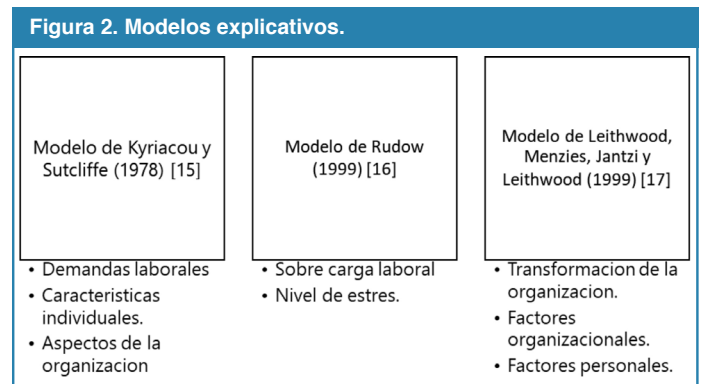


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, existen dos modelos teóricos que tienen en cuenta dimensiones positivas y negativas de la salud laboral a partir del estrés y el burnout: el modelo de Kyriacou y

Sutcliffe (1978)¹⁹, el modelo de Rudow (1999)¹⁷ y el modelo de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999)²⁰ (figura 2). De acuerdo al modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978)¹⁹ el estrés es un proceso que se da frente a las demandas laborales, además, su integración con las características individuales, aspectos propios de la organización y la actividad diaria influye en la salud laboral del empleado.

El modelo de Rudow (1999)¹⁷, describe que la sobrecarga laboral y un nivel de estrés son las principales causas del síndrome de burnout, que tienen como consecuencia la disminución de la actividad laboral y por consiguiente el deterioro de la salud laboral del miembro de la organización²¹. Por su parte, el modelo de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999)²⁰, describe que el síndrome de Burnout se da como consecuencia de la relación entre las transformaciones de la organización, los factores organizacionales y los factores personales^{17,22,23}.



Fuente: Elaboración propia

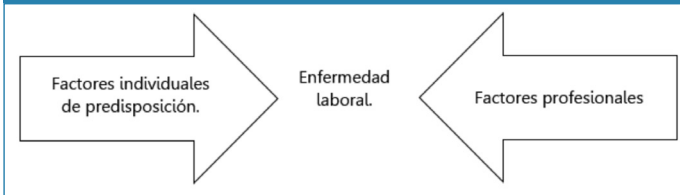
Ahora bien, las condiciones y características del trabajo actualmente se han transformado como consecuencia de la globalización y expansión del mercado²². Así, las organizaciones actuales son dinámicas, variables y con una gran capacidad de cambio, lo que trae consigo inseguridad, incertidumbre y turbulencias que afectan la salud del trabajador^{14,17,19}.

El entorno psicosocial en el trabajo constituye un importante determinante sobre la salud y contribuye al gradiente social de mala salud. Se sabe que una mejora en las condiciones laborales creará una fuerza de trabajo más saludable, lo cual a su vez incrementará la productividad y, por ende, la posibilidad de crear unos lugares de trabajo aún más sanos y productivos²⁴.

Aun cuando el trabajo representa un riesgo para la salud, actualmente existen factores psicosociales, que afectan la salud del trabajador^{25,26}, ya que cuando las situaciones laborales negativas que se generan en el interior de las organizaciones ocasionan enfermedades laborales, éstas disminuyen el bienestar de la persona y por consiguiente afectan directamente su salud^{4,15,27}.

Por otra parte, las enfermedades relacionadas con el trabajo se derivan de la relación entre factores individuales de predisposición y además, de un factor profesional que despliega una influencia favorecedora en relación con las condiciones de trabajo^[14] (figura 3).

Figura 3. Factores de la enfermedad.



Fuente: Elaboración propia

Entre los efectos provocados por los factores psicosociales se encuentran alteraciones en la salud mental; además, a los empleados se ven afectados por el clima organizacional debido a la disposición de los equipos de trabajo, que trae como consecuencia una disminución en calidad de vida, la cual muchos han asociado con el síndrome de Burnout y el estrés^{14,17,28,29}. Igualmente, la exposición a los riesgos psicosociales del trabajo puede contribuir a que el trabajador desarrolle un trastorno mental²⁰, al ser vulnerable y poseer un alto riesgo psicosocial del trabajo que puede intervenir como factor desencadenante o agravante^{1,12,16}.

Es posible evitar que el trabajo disminuya la salud y es responsabilidad la organización mantener una adecuada salud en sus empleados⁵ evitando los mal llamados “accidentes” y las enfermedades laborales mediante la adopción de una adecuada prevención³⁰. Aún más, la normativa de prevención de riesgos psicosociales establece derechos a los empleados, resaltando que es responsabilidad de la empresa, organizar y realizar actividades preventivas y responsabilidades de promoción, control y sanción frente a la salud laboral¹⁶. Además, los empleados tienen el derecho de participar en aquellos aspectos que se relacionan positivamente o negativamente con la salud laboral^{31,32}. Finalmente, para mantener una adecuada salud laboral, se hace necesario controlar la efectividad de la actividad en la que se desarrollen y mantener una mejora continua frente a las condiciones de trabajo^{9,16,33}.

542

Materiales y métodos

La presente investigación se abordó a partir de un diseño bibliográfico de tipo documental³⁴, el cual se basa en el análisis de textos que integra diferente material documental que permite evaluar e interpretar el fenómeno de investigación a través de palabras claves como salud laboral y enfermedades laborales de manera holista^{35,36}. La información se obtuvo de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto, la muestra fue de tipo teórica o conceptual, conformada por 62 investigaciones de datos secundarios como fuentes de información primarias¹⁵, publicadas desde el año 2014 hasta la actualidad. Los datos fueron recolectados, sistematizados y finalmente procesados para obtener los resultados sobre el tema de interés^{31,32}.

Resultados

La evidencia indica que la salud laboral y los ambientes de trabajo saludables hacen parte de los bienes más importan-

tes de las personas y la sociedad en general³⁷. Lo anterior se deriva como consecuencia que, un ambiente de trabajo saludable es primordial para lograr una adecuada salud laboral, además contribuye significativamente a la productividad³⁸, motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo⁶ y la calidad general de la vida^{11,18}.

Así mismo, se encontró que el autocuidado es un mecanismo que contribuye a la seguridad, salud y bienestar de los empleados¹⁸, el autocuidado se deriva del aprendizaje obtenido en el trayecto de la vida laboral³⁹, que con el paso del tiempo se convierten en hábitos¹¹, que determinan el estilo de vida de los empleados, siendo un factor positivo, debido a que aporta a la persona control y herramientas para el cuidado de su vida^{40,41,42}.

El trabajo sin importar su naturaleza supone un esfuerzo, llevar a cabo un trabajo implica la exposición a diversidad de riesgos²², que pueden colocar en riesgo la salud de los empleados, algunos empleos conllevan a la manipulación de agentes que son tóxicos o peligrosos y que deterioran la salud⁴³, además, otros generan un desgaste físico o psíquico que aumentan la posibilidad de que los empleados desarrollen una patología o enfermedad³⁰. Se sabe que una mejora en las condiciones laborales creará una fuerza de trabajo más saludable, lo cual a su vez incrementará la productividad, la satisfacción personal, autoestima^{44,45} y, por ende, la posibilidad de crear unos lugares de trabajo aún más sanos y productivos⁴⁶.

Cabe mencionar que la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁴⁷ establece la salud como un “estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de afecciones y enfermedades”. Lo que indica que la evaluación de la salud en las organizaciones, debe abordar aspectos tanto físicos, psicológicos y a nivel de relaciones interpersonales que se puedan generar en el entorno laboral. Es pertinente resaltar que, los factores que pueden deteriorar la salud de los empleados son múltiples y se pueden clasificar a partir de diversos criterios que se especifican en la figura 4.

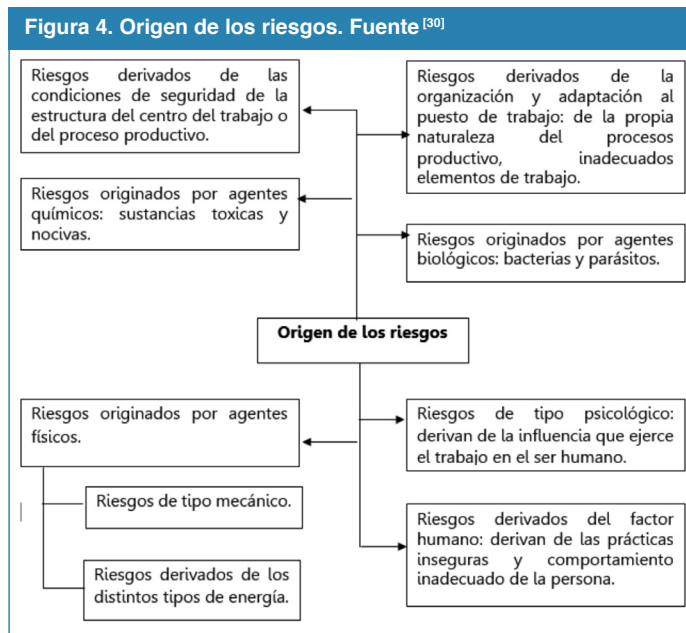
Lo anterior indica que son múltiples los factores que colocan en riesgo la salud de los empleados y por consiguiente originar daños derivados del trabajo^{2,48}. Los daños derivados del trabajo son aquellas enfermedades, patologías o lesiones que se ocasionan en el entorno laboral o los factores que allí influyen³⁰. Así, los principales daños derivados del trabajo son los accidentes de trabajo, desgaste profesional o también llamado síndrome de Burnout, estrés, insatisfacción laboral, enfermedades profesionales y deterioro del estado físico de la persona^{14,22,46}.

Por su parte, el accidente de trabajo está constituido por aquellos sucesos imprevistos en el entorno laboral, que ocasionan un daño o lesión física sobre la persona³⁰, que ocurren en el lugar físico o en cumplimiento de su labor, y que exista un sustento causa- efecto, aun cuando el empleado ha seguido las instrucciones pertinentes para ejecutar las acciones^{25,49}.

Así mismo, las enfermedades profesionales, son consideradas como aquellas que son consecuencias del trabajo ejerci-

do, que hayan sido provocadas por los elementos o sustancias expuestas en el entorno de trabajo^{30,50}.

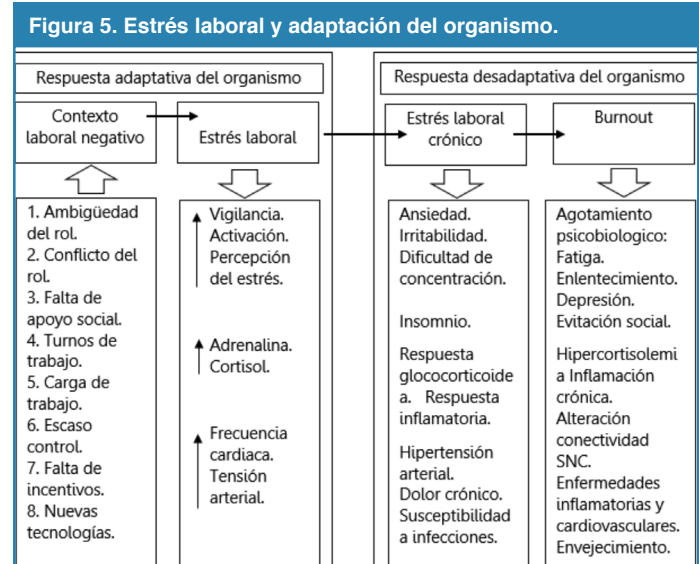
Ahora bien, una de las principales causas del deterioro de la salud de un empleado se debe al estrés laboral, que es una respuesta psicobiológica nociva, que se deriva cuando las demandas del trabajo sobrepasan las capacidades o recursos del empleado⁵¹; además, se relaciona con la carga laboral y con el ambiente de trabajo, otro factor que influye es la dificultad para sobrellevar el trabajo y su vida familiar^{14,52}. Así mismo, se relaciona con las características individuales de cada persona, de su nivel de afrontamiento y de trabajo bajo presión⁹, sin embargo, cada día la incidencia del estrés laboral va en aumento generando notoriamente efectos adversos sobre la salud física y mental de las personas⁵³.



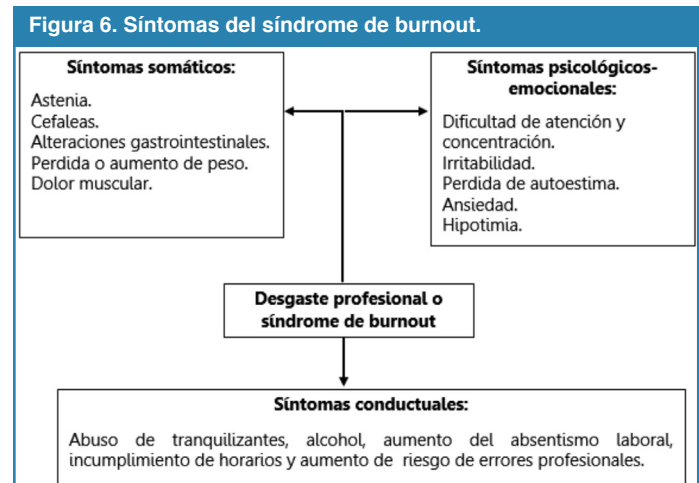
El estrés laboral se convierte en un problema para la salud, cuando la persona no logra nivelar las condiciones de la organización frente a la forma de respuesta, es decir, se genera una respuesta desadaptativa del organismo y lo convierte en estrés laboral crónico, generando en la persona respuestas negativas que conllevan a enfermedades aún más nocivas para el individuo⁵³ entre las que se encuentran enfermedades cardiovasculares, enfermedades metabólicas, desgaste profesional elevado o síndrome de Burnout, etc.⁵⁴ (Figura 5).

Se ha descrito una asociación entre el estrés laboral y el síndrome metabólico, este último constituido por un conjunto de factores fisiológicos, bioquímicos, clínicos y metabólicos que conllevan un aumento del riesgo de padecer una enfermedad cardiovascular o diabetes mellitus tipo 2^{2,13,53,55,56}, como consecuencia el estrés laboral contribuye a la obesidad o aumento del índice de masa corporal, y al incremento de la presión arterial^{57,58}. El aumento progresivo del estrés, mantiene el síndrome metabólico y enfermedades cardiovasculares^{11,20,59}, alterando el estilo de vida de los empleados y deteriorando su salud, aunado a la aparición de conductas como el tabaquismo, inadecuada alimentación y sedentarismo^{11,22,60}.

Ahora bien, cuando el estrés laboral pasa a hacer crónico se desarrolla el desgaste profesional o síndrome de Burnout, este síndrome en los últimos años ha sido ampliamente estudiado⁶¹, puesto que, cada día la cifra de empleados que lo padecen aumenta, generando un notorio deterioro en la salud de la persona^{40,57}. Efectivamente, el síndrome de Burnout es un trastorno que resulta como consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se suma la pérdida de habilidades para la comunicación, agotamiento, decepción, falta de motivación, insatisfacción, y notoria desvinculación de su actividad laboral^{53,62}. El desarrollo de este desgaste profesional es individual, ocurre de forma progresiva como respuesta al estrés laboral crónico, cuando los individuos determinan que sus estrategias de enfrentamiento y capacidades son ineficaces para la demanda laboral de sus cargos, además, los síntomas a nivel somáticos, psicológicos-emocionales y conductuales se hace cada vez más notorios^{18,19,53} (figura 6).



Fuente [53]



Fuente^{53,62}

En efecto, el síndrome de Burnout va deteriorando la salud mental del empleado paulatinamente, ocasionándole a corto, mediano y largo plazo dificultades físicas²⁰, es un síndrome multidimensional que incluye 3 componentes: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal⁵³. Cabe mencionar que aunque existen factores individuales que derivan el desgaste profesional, la principal causa es la exposición a condiciones psicosociales nocivas en el entorno laboral⁸.

Ahora bien, los accidentes laborales suelen ser multicausado e intervienen en su gestación diversos factores, desde los humanos hasta aquellos vinculados al tipo y organización de la tarea, el diseño ambiental y las instalaciones y equipos de trabajo. Identificar todos y cada uno de estos factores y planificar acciones tendientes a controlarlos o eliminarlos son tareas esenciales para organizar la prevención de accidentes. Al respecto, las organizaciones poseen técnicas de prevención, por un lado se encuentran las técnicas médicas³⁰, que consiste en realizar evaluaciones de la salud de los empleados periódicamente y al seleccionar el personal realizar un examen médico para ubicar al empleado en un cargo adecuado a sus condiciones de salud^{1,30}, además, las técnicas no médicas de prevención, incluyen la seguridad e higiene del trabajo, la ergonomía, capacitaciones y la política social de la organización^{11,53}. Además, existen derechos y deberes tanto de la organización, como del empleado para lograr salvaguardar la salud del mismo, disminuyendo los accidentes laborales y factores de riesgo (figura 7)³⁰.

Figura 7. Eficacia preventiva dentro de la organización.



Fuente: Adaptado de^[30]

Igualmente, las organizaciones poseen la obligación de evaluar constantemente los riesgos a los que están expuestos los empleados, mantener en adecuado estado las medidas de prevención primaria^{37,63}, formar a los empleados en medidas de prevención²², vigilar periódicamente el estado de salud de los empleados en función de los riesgos de trabajo a los que están expuestos¹⁶, revisar periódicamente los implementos de trabajo y su buen estado, poseer personal especializado que evalúe el estado de salud psíquico de las personas², así como, aspectos directamente relacionados a la empresa. Lo anterior permite que se logren realizar acciones preventivas que disminuyan el deterioro de la salud de los miembros de la organización^{4,30}. Así mismo, algunos de los derechos de los empleados relacionados con su salud, se enfocan a abandonar el puesto de trabajo en caso que este implique un riesgo para su salud³⁰, además, el derecho de acudir ante los entes encargados para hacer cumplir la normatividad frente a la evaluación de diversos factores de riesgo a los que están expuestos¹⁴. Sin embargo, los empleados de igual forma poseen deberes de estricto cumplimiento que permiten minimizar los riesgos que colocan en peligro su es-

tado de salud, entre estos se encuentra el uso adecuado de los implementos de trabajo²⁵, informar pertinentemente ante un riesgo expuesto, cooperar correctamente con la organización para prevenir que se generen riesgos, esto implica participar en las jornadas de capacitación, evaluaciones médicas y demás aspectos³⁰.

Conclusiones

Se identifica que son múltiples las investigaciones que indagaron acerca de la salud laboral y sus derivados, siendo la salud laboral la que provee beneficios para la organización y los empleados.

Así mismo, la salud laboral es una preocupación y responsabilidades de las organizaciones y los empleados¹⁸ que se ve reflejada en el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral¹⁰, que facilitan la competitividad de la empresa, lo cual solo es posible, en la promoción de la salud entre los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales³⁹.

Los factores que conllevan a riesgos pueden ser de múltiple naturaleza, biológicos, químicos, físicos, psicológicos o derivados de la organización⁴⁹, los cuales derivan en accidentes de trabajo y enfermedades o síndromes que deterioran la salud³⁰.

La principal causa de dichas enfermedades o síndromes es el estrés, que se produce cuando una persona no logra cumplir una exigencia laboral debido a que esta sobrepasa sus capacidades^{53,64}, generando agotamiento emocional y apatía laboral; cuando el nivel de estrés va aumentando y se hace incontrolable^{1,30,65}, algunos empleados desarrollan enfermedades cardiovasculares o metabólicas, además cuando se convierte en estrés crónico, se deriva el desgaste profesional o síndrome de burnout⁴⁰. Dicho desgaste emocional, se hace notorio con síntomas fisiológicos, psicológicos, emocionales y conductuales, al punto en el que la organización se ve afectada debido a la disminución del trabajo por parte del empleado^{38,3,6,66,67}.

La promoción de la salud laboral y la prevención de los factores de riesgo en los últimos años han tomado fuerza, las organizaciones y empleados poseen deberes y derechos para salvaguardar la salud^{15,18,57}, a través de propuestas formativas sobre aspectos positivos tales como el autocuidado, la recuperación del estrés, vinculación con el trabajo (*engagement*), resiliencia, manejo de conflictos para que no deriven en situaciones que disminuyan la salud del empleado^{7,8,39}.

Agradecimientos

Este artículo es producto de la formación doctoral del programa de psicología de la Universidad de Baja California (UBC), México. Los autores agradecen a la Universidad Simón Bolívar (Grupos de investigación: Altos estudios de frontera - ALEF y Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales) y a la Universidad de Santander Campus Cúcuta (Grupo de investigación: Estudios Sociohumanísticos) el apoyo en el desarrollo del mismo.

Referencias

1. R. Á. Alva y P. K. Morales, *Salud pública y medicina preventiva, Manual Moderno.*, 2017.
2. J. Spijker y J. Gumà, «¿ Positiva o negativa para la salud poblacional?: Respuestas al debate sobre las dos caras de cómo una crisis económica afecta la salud a partir del caso español.», *Salud colectiva*, vol. 14, pp. 689-693, 2018.
3. D. A. Rivera Porras, S. M. Carrillo Sierra, J. Forgiony Santos, I. Nuván y A. Rozo Sánchez, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.», *Revista Espacios*, vol. 39, nº 22, p. 27, 2018.
4. L. V. Ruth, «Stress laboral (síndrome del burnout o desgaste profesional) en docentes de las facultades de antropología-sociología-trabajo social-UNCP.», 2013.
5. N. P. Castro Méndez, «Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud.», *Ciencia & trabajo*, vol. 20, nº 63, pp. 155-159, 2018.
6. J. Calderon, F. Laca y M. Pando, «La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar.», *Psicología y Salud*, vol. 27, nº 1, pp. 71-78, 2017.
7. C. Mur de VÍu y J. Maqueda Blasco, «Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión.», *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 57, pp. 1-3., 2011.
8. M. Gálvez Herrer, J. Gómez García, M. Martín Delgado y M. Ferrero Rodríguez, «Humanización de la Sanidad y Salud Laboral: Implicaciones, estado de la cuestión y propuesta del Proyecto HU-CI.», *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 63, nº 247, pp. 103-119, 2017.
9. M. Jacome y O. Jacome, «Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo.», *Revista Empresarial*, vol. 11, nº 41, pp. 6-13, 2017.
10. B. Gómez, *Manual de prevención de riesgos laborales*, Marge Books., 2017.
11. M. R. Hernández, «Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral.», *Revista salud bosque*, vol. 5, nº 2, pp. 79-88, 2016.
12. D. Cuadra Martínez, R. Jorquera Gutiérrez y M. Pérez Cea, «Subjective theories of teacher about their occupational health: Implications in promoting preventive health in teaching job.», *Ciencia & trabajo*, vol. 17, nº 52, pp. 1-6., 2015.
13. P. R. Gil-Monte, «Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.», *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, vol. 29, pp. 237-241, 2012.
14. H. Acosta, V. M. Cruz-Ortiz, M. Salanova y S. Llorens, «Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el Modelo HERO.», *Revista de Psicología Social*, vol. 30, pp. 323-350, 2015.
15. M. D. R. Ortiz Marreros, «Salud docente y seguridad laboral en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello, Cajamarca-2018.», 2019.
16. M. Casas, «Introducción a la metodología de la investigación en Bioética. sugerencias para el desarrollo de un protocolo de investigación cualitativa interdisciplinaria.», *Scielo*, vol. 14, nº 1, 2008.
17. D. Rivera- Porras, «Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un analisis bibliométrico.», *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, nº 1, pp. 9-14, 2019.
18. I. Nuván-Hurtado, D. Rivera-Porras, S. M. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, N. J. Bonilla-Cruz y A. Rozo-Sánchez, «Diferencias en la calidad psicometrica de test construidos mediante la estrategia pedagogica audiovisual y las estrategias pedagogicas tradicionales.», *Revista Espacios*, vol. 39, nº 25, pp. 7-27, 2018.
19. Y. C. Ortiz González y I. M. González Gaitán, «Control estadístico de procesos en organizaciones del sector servicios.», *Respuestas*, vol. 23, nº 1, pp. 42-49, 2018.
20. Institucion Sindical de trabajo, Ambiente y Salud, «Salud laboral.», 2019.
21. T. Torres-López, M. Acosta-Fernández y L. Parra-Osorio, «Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia.», *Psicogente*, vol. 22, nº 41, pp. 1-23, 2019.
22. M. Salanova, S. Llorens y I. M. Martínez, «Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes.», *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, nº 3, pp. 177-184, 2016.
23. D. Rivera-Porras, «Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial.», *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, nº 2, pp. 69-75, 2019.
24. A. S. Encalada, J. V. Molina, C. M. Santander, D. M. Santander, C. V. Chávez, K. B. Espinoza y R. Y. Méndez, «Síndrome metabólico, estado nutricional y su relación con diferentes profesiones.», *Revista Latinoamericana de Hipertension*, vol. 14, nº 2, pp. 219-223., 2019.
25. V. Fernández-Puig, J. Longás Mayayo, A. Chamarro Luser y C. Virgili Tejedor, «Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente.», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 31, nº 3, 2015.
26. J. Polo-Vargas, V. Santiago-Bri, M. Navarro-Segura y A. Al, «Creencias irracionales, Síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones.», *Psicogente*, vol. 19, nº 35, 2016.
27. R. Prieto-Pulido, J. García-Guiliany y S. Bravo-García, *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.
28. M. Mendiñeta-Martínez, Y. Herazo-Beltrán y E. Palacio-Durán, *Estudios de casos en seguridad y salud en el trabajo: una experiencia de formación en investigación*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2017.
29. D. Muñoz-Rojas, N. Orellano y H. Hernández-Palma, «Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales.», *Psicogente*, vol. 21, nº 40, pp. 532-544, 2018.
30. N. V. R. Vargas y R. M. G. Torres, «Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera.», *Revista Horizonte de Enfermería.*, vol. 29, nº 1, pp. 42-55, 2018.
31. C. E. Leyton-Pavez, S. A. Valdés-Rubilar y P. C. Huerta-Riveros, «Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud.», *Revista de Salud Pública*, vol. 19, nº 1, pp. 31-40., 2017.
32. E. Y. Pinzón, E. C. Pinza, J. P. Zambrano y K. O. Melo, «Intervención de Terapia Ocupacional en salud mental.», *Boletín Informativo CEI*, vol. 4, nº 2, 2017.
33. M. Mendiñeta-Martínez, Y. Herazo-Beltrán, R. Rebolledo-Cobos y R. Polo-Gallardo, «Diferencias en el riesgo postural y en la percepción de molestias músculoesqueléticas en conductores de autobuses de transporte urbano con transmisión mecánica o automática.», *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 36, nº 6, pp. 174-178, 2017.
34. A. M. Segredo Pérez, A. J. García Milian, P. López Puig y León Cabrera, «Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública.», *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 41, nº 1, pp. 115-129, 2015.
35. M. P. D. Zazo, *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral.*, Ediciones Paraninfo, SA., 015.

36. Á. Arenas-Massa y C. Riveros-Ferrada, «Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional.» *Persona y Bioética*, vol. 21, n° 1, pp. 62-77., 2017.
37. J. F. U. Prado, *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad.*, Editorial El Manual Moderno., 2016.
38. D. Rivera-Porras, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay, Edits., *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos.*, Cúcuta: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2018.
39. L. E. H. Vera, G. V. Paladines y J. E. S. Velasco, «La profesionalidad y humanización en trabajadores del turismo. Habilidades para el autocuidado.» *Revista Publicando*, vol. 4, n° 12, pp. 429-440., 2017.
40. A. C. V. Macías, I. O. D. Cañete, I. A. Rodríguez y I. M. Motas, «Riesgo biológico en los laboratorios de Microbiología de las instituciones de salud.» *Panorama. Cuba y Salud*, vol. 14, n° 1, 2019.
41. C. Madariaga y J. Lozano, «El apoyo social en estudiantes universitarios y su relación con las comunicaciones cara a cara y las comunicaciones mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).» *Psicogente*, vol. 19, n° 35, 2016.
42. R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias y M. Vivas-García, *Emprendimiento, empleabilidad y política: una mirada globalizadora.*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018.
43. Organización Mundial de la Salud. , «Constitución de la Organización Mundial de la Salud.» 2006.
44. H. R. Fernando, *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud.*, Ecoe Ediciones., 2017.
45. C. García-Lirios, «Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad.» *Psicogente*, vol. 22, n° 41, pp. 1-28, 2019.
46. G. Vidal-Blanco, A. Oliver, L. Galiana y N. Sansó, «Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional.» *Enfermería Clínica*, vol. 29, n° 3, pp. 186-194, 2019.
47. L. E. F. Rodríguez, E. G. Caballero, J. Gerlich, D. Carvalho y K. Radon, «Prevalencia de accidentes de trabajo en trabajadores recolectores de basura en Asunción, Paraguay. 2013-2014.» *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, vol. 14, n° 2, 2016.
48. A. Flórez-Garay, A. Rozo-Sánchez y C. Gutiérrez-Suárez, «Beneficios de los Programas de Ayuda al Empleado (EAP) en el contexto organizacional.» *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 2, pp. 76-80, 2019.
49. R. Navinés, R. Martín-Santos, V. Olivé y M. Valdés, «Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental.» *Med Clínica*, vol. 146, pp. 359-366, 2016.
50. E. De la Hoz-Granadillo, D. Martínez-Sierra y E. Orozco-Acosta, *Estudios de competitividad y análisis empresarial en la región Caribe.*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2017.
51. J. E. Osorio y L. C. Niño, «Estrés laboral: estudio de revisión.» *Diversitas*, vol. 13, n° 1, pp. 81-90, 2017.
52. C. Gutiérrez-Suarez, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay, «Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral.» *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 1, pp. 8-15, 2019.
53. Organización Internacional del Trabajo. , «Estrés en el trabajo.» 2016.
54. M. E. B. Alarcón, *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual.*, Palibrio., 2018.
55. R. M. Aguilar, G. Lastre-Amell y A. P. Vásquez, «Estilos de vida relacionados con factores de riesgo cardiovascular.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 2, pp. 54-62, 2018.
56. C. I. E. Díaz, A. D. L. Á. M. Zambrano, A. L. V. Naranjo, N. N. S. Shiguango, A. P. M. Carrasco, H. S. C. Córdova y L. C. A. Díaz, «Diabetes mellitus tipo 2 y su asociación con factores de riesgo cardiovascular en pacientes hipertensos.» *Diabetes Internacional*, vol. 10, n° 1, pp. 8-13, 2018.
57. D. P. Guedes y E. J. Gaspar, «Síndrome de estrés laboral crónico por el trabajo (burnout) en los profesionales de la educación física brasileños.» *Revista de psicología del deporte*, vol. 25, n° 2, pp. 253-260., 2016.
58. J. Chacón, M. Vera, P. Ariza, D. Beltran, Y. Huérfano, J. Rojas y D. Riaño-Wilches, «Clasificador de perfiles de tratamientos de Diabetes Tipo 2 e Hipertensión Arterial utilizando métodos de recuperación vectorial de información: Caso IPS UNIPAMPLONA.» *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, vol. 11, n° 2, pp. 12-19, 2016.
59. M. Rina Ortiz MD, M. D. Valmore Bermúdez, M. Maritza Torres MD, J. A. G. Lozada, A. J. V. Romero, O. L. C. Cueva y T. A. C. Oyaque, «La actividad física de ocio como factor protector para la obesidad en la población adulta del área rural de Quingeo, Cuenca-Ecuador.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 1, pp. 42-46, 2018.
60. B. L. Pintado, F. D. P. Borjas, S. V. P. Pucha, S. E. O. Gavilanez, G. G. E. Carvajal, V. E. Aguirre y M. P. Rojas, «Factores asociados a enfermedad cerebrovascular en pacientes que acuden al hospital de especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón, Guayaquil.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 3, pp. 270-274, 2018.
61. A. B. C. Villacres, L. B. L. Tapuy, M. A. M. Fonseca, C. P. C. Hernández, J. R. T. Parada, C. C. Proaño y C. A. G. Tumipamba, «Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 1, pp. 77-81, 2019.
62. B. Ilaja y C. Reyes, «Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa.» *Psicología desde el Caribe*, vol. 33, n° 1, pp. 31-46, 2016.
63. J. E. N. Obeid, M. L. V. Álvarez y M. Eljach, «Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 5, pp. 489-494., 2018.
64. F. G. Benavides, J. Delclós y C. Serra, «Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.» *Gaceta Sanitaria*, vol. 32, pp. 377-380, 2018.
65. V. V. Arenas-Villamizar, G. I. Silva-Monsalve, J. H. Annicchiárico-Lobo, L. Contreras-Manrique, G. R. Luna-Rodríguez y N. Raynaud, «Tendencias en intervención psicológica y psicoterapia en el Norte de Santander-Colombia.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 5, pp. 546-551, 2018.
66. A. Rozo-Sánchez, A. Flórez-Garay y C. Gutiérrez-Suarez, «Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica.» *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 2, pp. 62-68, 2019.
67. S. Aquel-Bessolo, L. Cicerchia y J. Contreras-Capella, *Gestión contable y financiera en organizaciones. Un enfoque global.*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.