

Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional

Pedro R. Gil-Monte

Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPISCO)

Universidad de Valencia (España)

Correo electrónico: Pedro.Gil-Monte@uv.es

resumen/abstract:

En los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y sobre el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. El objetivo del estudio es presentar los retos y oportunidades que esos cambios ofrecen a los psicólogos. El estudio se estructura en cuatro puntos en los que: (1) se presentan algunas de las consecuencias que el estrés laboral tiene para los individuos y las organizaciones, (2) se revisan algunos modelos desde los que se ha estudiado el estrés laboral en los últimos años considerando el ajuste persona-puesto, (3) se describen los objetivos y contenidos de la Psicología de la Salud Ocupacional, dedicando un punto a los principales grupos de investigación españoles que han contribuido al avance de esta disciplina, y (4) se ofrecen algunas consideraciones sobre las perspectivas de futuro que pueden beneficiar el bienestar de los trabajadores, la eficacia organizacional, y que suponen oportunidades laborales para los psicólogos.

Over the last 30 years, major changes have taken place in the context of the organizations and workplaces. These sociodemographic, economic, political, and technological changes have had an impact on organizational processes and job design and, in turn, they have generated emergent psychosocial risks that have a negative influence on the workers' safety, health, well-being, and quality of working life; because they increase the occupational stress levels. The aim of this study is to present the challenges and opportunities these changes offer to psychologists. The study is divided into four points: (1) the first point presents some of the main consequences of job stress for individuals and organizations, (2) the second presents an overview of the main models to study the job stress in recent years, taking into consideration the job-person fit, (3) in the next section presents the objectives and topics of the Occupational Health Psychology (OHP), and the Spanish research groups most relevant that are contributing to the development of that discipline, (4) the paper concludes with some final considerations for researchers and practitioners that may benefit both employee well-being and organizational effectiveness, providing job opportunities for practitioners psychologists.

palabras clave/keywords:

Riesgos psicosociales, estrés laboral, Psicología de la Salud Ocupacional, calidad de vida laboral.

Psychosocial risks, job stress, Occupational Health Psychology, quality of working life.

Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional

El estudio del estrés laboral y sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores y sobre la productividad de las organizaciones es en la actualidad un tema de interés central para las sociedades y para los gobiernos. El origen de este interés radica en una demanda social que reclama su prevención y el tratamiento de sus consecuencias negativas para las personas y para las organizaciones. Esta demanda se ha visto incrementada en la última década, lo que ha potenciado que la investigación haya alcanzado un estatus relevante dentro de la Psicología, originando áreas de conocimiento y disciplinas específicas para su estudio, como la Psicología de la Salud Ocupacional, junto a espacios de intervención profesional dedicados a la prevención e intervención en materia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales son 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 de trabajo que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2001). Cuando los factores psicosociales son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo hablamos de factores de riesgo psicosocial.

Estrés es un término ambiguo y su definición ha sido revisada en varios estudios indicando la falta de consenso sobre una definición. Sin entrar en ese debate, el estrés ha sido definido como un desequilibrio percibido entre las demandas y la capacidad del individuo de dar respuesta a esas demandas en condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias negativas percibidas (McGrath, 1976). Los riesgos psicosociales forman parte del proceso de estrés laboral, pues son fuentes de estrés laboral, o estresores. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (Quick y Te-trick, 2002).

La Directiva Marco de la Unión Europea en materia de Salud y Seguridad (89/391/CEE) y la normativa comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales se ha desarrollado en España mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, B.O.E. 10-11-1995). Esta ley reconoce la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales (Art. 4, apartado 7.d), y presta una atención explícita a los riesgos laborales de carácter psicosocial, pues considera que las condiciones de trabajo son aquellas características del trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, quedando incluidas en esta definición todas aquellas características del trabajo relativas a su organización y ordenación. En el Artículo 25, apartado 1, recomienda que para proteger a los trabajadores no se les debe emplear en puestos de traba-

jo que les pongan en peligro por encontrarse manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no les permitan responder a las exigencias psicofísicas del puesto.

La dimensión del problema no es banal. Estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante para la UE debido a su coste económico y social. Según la *Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* (Parent-Thirion, Fernández, Hurley y Vermeylen, 2007, p. 62) un 22.3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían. Además, un 8.7% respondieron tener problemas de sueño, y un 7.8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Según recoge la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (<http://osha.europa.eu/es/press/press-releases/020702.xml>) el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia, afectando a más del 25% de los trabajadores de la UE. Según estimaciones hechas en el 2002 el problema costaba a la UE, formada entonces por 15 países, un mínimo de 20.000 millones de euros al año en concepto de tiempo perdido y gastos sanitarios.

La *Encuesta sobre Calidad de Vida Laboral* realizada en 2009 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España (MTIN, 2009) concluye que el 45.6% de las personas ocupadas manifestaban niveles altos o muy altos de estrés frente al 24.1% que expresaban niveles bajos o muy bajos. Estos resultados son similares a los obtenidos en años precedentes, lo que indica que los cambios y sus consecuencias no son algo puntual, sino que se prolongan en el tiempo.

En Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. Se-

gún un informe del *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH, 1999), el porcentaje de trabajadores que informaron que su trabajo resultaba estresante estaba entre el 28% y el 40%. En un estudio posterior (NIOSH, 2004, p. 34) se señala que los trabajadores afectados de ansiedad, estrés, o alteraciones neuróticas perdieron muchos más días de trabajo (25 días de promedio perdidos por trabajador) en el año 2001 que aquellos que no presentaban este tipo de alteraciones (sólo 6 días como promedio perdidos por trabajador).

El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, 2007) sobre estrés laboral y riesgos psicosociales en el trabajo revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo del trabajo, 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, pues influyen negativamente sobre la salud y la seguridad de los trabajadores. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas: a) nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación, e inseguridad en el puesto de trabajo, b) envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerables a la carga mental y emocional, c) intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral, d) fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores

de la asistencia sanitaria y de los servicios en general, y e) desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas.

Algunos modelos para el estudio del estrés laboral y sus consecuencias

Desde la década de los setenta del siglo pasado, una gran mayoría de los modelos aplicados al estudio del estrés laboral se han basado en la falta de ajuste entre las demandas de la organización y los recursos del individuo para afrontar esas demandas. Este acercamiento al análisis del estrés laboral y su desarrollo ha estado influido por la aproximación transaccional al estudio del estrés (Lazarus, 1966).

Tres de los modelos que más han contribuido al desarrollo de esta aproximación al estrés laboral como desajuste entre demandas y recursos han sido el Modelo de Demandas-Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990), el Modelo de Ajuste Persona-Ambiente (French, Caplan y Harrison, 1982), y el Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996).

1. El Modelo de Demandas-Control de Karasek (1979) considera que los niveles de estrés laboral dependen de dos atributos del desempeño de la tarea: a) las demandas psicológicas de la tarea, y b) la posibilidad que tiene el trabajador de controlar esas demandas y tomar decisiones sobre su trabajo. Las demandas psicológicas son condiciones de trabajo psicológicamente estresantes, como la sobrecarga de trabajo, el grado de dificultad de la tarea, o las presiones temporales, mientras que el control alude a la oportunidad que tiene el individuo de ejercer influencia y control sobre

su situación laboral. El modelo establece que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión, y enfermedad físicas) ocurren cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa. El modelo ha sido completado incorporando la función del apoyo social como una variable que amortigua el efecto del estrés sobre la salud (Johnson y Hall, 1988). La inclusión del apoyo social se realiza desde la consideración de que los puestos de trabajo que presentan altas demandas, bajo control, y bajo apoyo social tienen mayor probabilidad de ocasionar problemas de salud a los trabajadores que los ocupan.

Vinculado al modelo, se desarrolló el “Job Content Questionnaire” (JCQ) (Karasek et al., 1998), un instrumento para evaluar las variables que recoge el modelo y sus consecuencias, lo que ha potenciado la realización de estudios para probar empíricamente el modelo. Alguno de esos estudios ha aportado apoyo empírico analizando la presencia de problemas cardiovasculares en los trabajadores y su relación con la actividad laboral (Schnall, Landsbergis y Baker, 1994). Sin embargo, también hay estudios que no han obtenido evidencia empírica para el modelo, en especial para los efectos del apoyo social (Van der Doef y Maes, 1999).

Los cambios en el mundo del trabajo hacen necesario incluir nuevos conceptos y variables a analizar con este modelo, como el estudio de las demandas relacionadas con el trabajo emocional (Zapf, Vogt, Seifert, Mertini y Isic, 1999), y su aplicación en puestos que requieren un trato directo con los clientes de la organización (Söderfeldt et al., 1996). Las demandas emocionales

requieren que los individuos manifiesten o repriman algunas emociones para realizar adecuadamente su trabajo. Se puede afirmar que el modelo de Karasek ha dominado la investigación sobre estrés laboral desde su aparición hasta los primeros años del siglo XXI sin perder su relevancia.

2. El modelo de Ajuste Persona-Ambiente de French, Caplan y Harrison (1982), considera que el estrés laboral y sus consecuencias surge debido a una discrepancia entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto, y entre las demandas del puesto y las habilidades del individuo para dar respuesta a esas demandas.

El modelo distingue entre la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente. El individuo objetivo alude al individuo tal y como es, mientras que el individuo subjetivo es la percepción que ese individuo tiene de sus atributos (v.g., autoconcepto). De manera similar, el ambiente objetivo incluye los eventos y características físicas y sociales que se dan en el entorno con independencia de las percepciones del individuo, mientras que el ambiente subjetivo se refiere a las situaciones y eventos tal como son percibidos e interpretados por el individuo. La relación entre ambiente e individuo no es perfecta, pues está afectada por la percepción distorsionada del individuo, por los procesos cognitivos de construcción social, por las capacidades limitadas del ser humano para procesar la información, y por la estructura organizacional que de manera conjunta limitan el acceso a la información objetiva (Edwards, Caplan y Harrison, 2000). El estrés laboral y sus resultados sobre la salud mental vienen determinados por el grado de desajuste subjetivo persona-ambiente,

siendo poco relevante en esos resultados el desajuste objetivo.

3. El modelo de desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996) define las condiciones de riesgo laboral cuando existe un desajuste debido a la existencia de una alta carga de trabajo junto a bajas recompensas.

Con respecto al modelo de Karasek, el modelo de Siegrist sustituye el concepto de control por el de las recompensas que el individuo percibe que le ofrece su puesto de trabajo. Esto supone que el nivel de estrés deriva del desequilibrio entre la carga de trabajo y las recompensas debido a que no se cumplen las expectativas de reciprocidad e intercambio justo en un área muy importante de la vida social, cual es la actividad laboral. Ese desequilibrio influye negativamente sobre algunos aspectos del self, como la autoestima y la autoeficacia, y sobre la percepción de un estatus social merecido; de manera que el trabajo pierde su función de regulación emocional y motivadora basada en la reciprocidad.

El nivel de esfuerzo depende de dos fuentes, una de carácter extrínseco, constituida por las demandas y obligaciones del puesto, y otra de carácter intrínseco, que son las necesidades de afrontar las demandas del puesto, por ejemplo, a través de estrategias de control.

Las recompensas son de tres tipos: el control del estatus profesional, la estima o aprecio por parte de los demás, y el dinero. El control del estatus profesional tiene que ver con el control de aquellos aspectos de la vida laboral que pueden suponer una amenaza para el desarrollo de la persona, para su imagen profesional, su autoeficacia o su autoestima, y que cuando no son controla-

dos generan emociones negativas del tipo de miedo o ira. Incluye situaciones como la estabilidad laboral, traslados, posibilidad de destituciones y despidos, bloqueos profesionales, etc. En situaciones de bajo estatus profesional no acorde a la cualificación de un trabajador junto con la demanda de alta implicación y esfuerzo laboral el sentido de reciprocidad desaparece dando origen a la aparición de estrés laboral.

Una recompensa económica no adecuada y la falta de estima por parte de los demás junto a altos niveles de esfuerzo tienen las mismas consecuencias estresantes que el estatus profesional inadecuado. En todas esas situaciones, el desequilibrio en situaciones de alto costo/baja recompensa probablemente dará lugar a sentimientos de amenaza, ira, depresión y baja moral.

Estos modelos están vigentes en la actualidad y siguen generando un volumen considerable de estudios mediante los que se analizan fuentes de estrés laboral, y entre ellas algunos de los principales riesgos psicosociales en el trabajo, como: inseguridad laboral (Strazdins, D'Souza, Lim, Broom y Rodgers, 2004), sobrecarga de trabajo (De Cuyper et al., 2010; Shirom, Melamed, Rogowski, Shapira y Berliner, 2009), altas demandas emocionales en el trabajo (Vegchel, Jonge, Söderfeldt, Dormann y Schaufeli, 2004), conflicto o desequilibrio trabajo-familia (Berkman, Buxton, Ertel y Okechukwu, 2010; Pal y Saksvik, 2008); y la relación entre esas fuentes de estrés laboral y sus resultados en forma de problemas fisiológicos de salud (Berkman et al., 2010), síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*burnout*) (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli y Schreurs, 2003; Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007), satisfacción laboral e intenciones de

abandono de la profesión (Kinman y Jones, 2008), intenciones de abandono de la organización (Kinnunen, Feldt y Mäkikangas, 2008), y absentismo laboral por enfermedad (Van Yperen y Snijders, 2000).

Si bien los tres modelos presentados en los párrafos anteriores son los que mayor trascendencia han tenido en las últimas décadas para el estudio del estrés laboral, no han sido los únicos en contribuir al desarrollo de este campo de investigación. Es necesario citar también modelos como el modelo transaccional de Cox (1978), que considera que el estrés laboral no reside en el entorno de trabajo ni es una reacción del individuo a ese entorno, sino que refleja la conjunción de una persona que posee unos determinados motivos y creencias con un ambiente cuyas características suponen un daño, una amenaza o un desafío dependiendo de las características del individuo.

Psicología de la Salud Ocupacional

La Psicología no ha sido ajena a los cambios ocurridos de manera global en las últimas décadas ni a los problemas derivados de ellos para los individuos, para los grupos y para las organizaciones laborales. La demanda social exige la preparación de profesionales especialistas en el campo de intervención, así como el desarrollo de investigaciones que se concreten en modelos que permitan explicar los fenómenos y dirijan la intervención, junto con el desarrollo de instrumentos que faciliten la evaluación y el diagnóstico.

La disciplina que aborda el estudio del estrés laboral, de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral es la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO). Aunque el término "Psicología de la Salud Ocupacional" fue propuesto por

Jonathan Raymond en 1990 (Raymond, Wood y Patrick, 1990), la PSO se inicia paralelamente en Estados Unidos y en Europa antes de la década de los 90. Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello deben tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Quick, 1999a; 1999b).

Cox, Baldursson y Rial-González (2000) señalan que las raíces de la PSO se encuentran entre la salud ocupacional y la psicología, y consideran que su cuerpo de conocimientos proviene en gran medida de la contribución de la psicología aplicada a la salud ocupacional, en especial de la psicología del trabajo y de las organizaciones, de la psicología de la salud y de la psicología social y ambiental. El resultado es que los aspectos psicológicos, sociales y organizacionales de la salud ocupacional han sido los más abordados por los psicólogos de la salud ocupacional. Consecuentemente, los profesionales que abordan el estudio de la salud desde esta aproximación conciben su campo de acción diferente de lo que podría definirse como un acercamiento médico al estudio de la salud ocupacional.

La PSO es una especialidad emergente de la psicología con carácter básico y aplicado. Surge como resultado de una fusión de contenidos de la Salud Pública y de la Medicina Preventiva con la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales (Quick, 1999a).

La sociedad impulsora del avance de la PSO en Europa es la “*European Acade-*

my of Occupational Health Psychology” (EA-OHP) (<http://eaohp.org/default.aspx>), que publica la revista *Work & Stress*, y su homóloga en EEUU es la “*Society for Occupational Health Psychology*” (SOHP) (<http://sohp.psy.uconn.edu/>), cuya publicación científica oficial es el *Journal of Occupational Health Psychology*. En el estudio realizado por Kang, Staniford, Dollard y Kompier (2008) para analizar los contenidos de los artículos publicados en *Work & Stress* y en el *Journal of Occupational Health Psychology*, entre 1996 y 2006, se concluye que entre los principales temas abordados en esas publicaciones se encontraban estudios sobre: relación trabajo-familia, consecuencia psicológicas y fisiológicas del trabajo, seguridad laboral, disponibilidad de recursos, conflictos interpersonales, agresiones y violencia en el trabajo, desempleo e inseguridad en el empleo, acoso psicológico (*mobbing*), problemas de sueño relacionados con el trabajo, cambio organizacional, SQT (*burnout*), trabajo emocional, jubilación, etc. Estos temas también aparecen recogidos en los principales manuales de la disciplina, como el *Handbook of Occupational Health Psychology* (Quick y Tetrick, 2002) y *Occupational Health Psychology* (Leka y Houdmont, 2010).

Los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales para la efectividad de las personas y para el rendimiento de las organizaciones. Por ello, la PSO pretende desarrollar la salud de las personas y paralelamente crear ambientes saludables, pues ambos frentes son inseparables. Por este motivo, la prevención resulta fundamental para la PSO. Según Quick (1999a) sus niveles de intervención son tres:

1. El primero es la intervención sobre la organización y sobre el entorno de trabajo, prestando atención a las demandas organizacionales, a los riesgos laborales y a los costes directos e indirectos que suponen los problemas de salud. Dentro de este foco de atención, una variable relevante es la posibilidad del individuo de controlar su entorno de trabajo. Las estrategias de prevención incluyen planificación organizacional, horarios de trabajo flexibles, o liderazgo participativo, con el fin de acomodar el diseño de la organización y del lugar de trabajo al individuo. Pero también se recomienda ir más allá, interviniendo a nivel social mediante normativas que regulen el ejercicio del trabajo para prevenir daños a la salud.
2. El segundo nivel está relacionado con la psicología y con la conducta de los individuos, prestando especial atención a los problemas de salud de carácter fisiológico, psicológico y conductual. Desde esta aproximación se han estudiado variables individuales de carácter cognitivo o afectivo que predisponen a los individuos al estrés, como la adicción al trabajo (*workaholism*), y las estrategias de afrontamiento que utilizan las personas para prevenir el estrés.
3. El tercer nivel se centra en abordar los problemas que se derivan de la relación entre la familia y el trabajo debido a la desintegración y oposición entre estas dos facetas de la vida consecuencia de la Revolución Industrial.

Psicología de la Salud Ocupacional en España

Considerando las aportaciones a esta disciplina en forma de publicaciones y par-

ticipación activa en congresos, algunos de los principales grupos de investigación españoles en PSO se encuentran en la Comunidad Valenciana. Cabe destacar las aportaciones realizadas desde la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIPO) (<http://www.uv.es/unipsico/>) dirigida por el profesor Pedro R. Gil-Monte, con el desarrollo de investigaciones sobre estrés laboral y SQT. Dentro de esta línea de investigación se han desarrollado modelos teóricos para explicar el desarrollo del proceso del SQT (Gil-Monte, Peiró y Valcarcel, 1998; Gil-Monte 2005), se han construido instrumentos psicométricos para su evaluación, como el “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo” (CESQT) (Gil-Monte, Carretero, Roldán y Núñez-Román, 2005; Gil-Monte, en prensa), que ha sido aplicado en diversos países de Latinoamérica, entre los que se encuentran Argentina (Marucco, Gil-Monte y Flamenco, 2007/2008) y México (Gil-Monte, Unda y Sandoval, 2009); y se ha adaptado a otros idiomas como el portugués (Gil-Monte, Carlotto y Gonçalves, 2010), el alemán (Bosle y Gil-Monte, 2010) y el checo (Alföldy y Gil-Monte, 2009). Además se han generado redes de investigación sobre PSO en Latinoamérica. Otras línea de investigación desarrollada por este grupo son los estudios sobre mobbing (Gil-Monte, Carretero y Luciano, 2006).

Otro de los grupos que han realizado aportaciones relevantes al desarrollo de la PSO desde la Universidad de Valencia es la UI-POT, dirigida por el profesor José M. Peiró, y con investigadores en la Universidad Jaume I de Castellón y en la Universidad Miguel Hernández de Elche, entre otras. Las investigaciones de este grupo de inves-

tigación en temas de PSO son pioneras en España, y se remontan a la década de los años 80 del siglo pasado donde se iniciaron con investigaciones sobre el estrés de rol (Peiró, Meliá, Torres y Zurriaga, 1987). Su producción científica comprende la publicación de monografías (Peiró, 2000), capítulos de libro (Bravo, González, Zurriaga y Luque, 1994; Zurriaga, Bravo, Ripoll y Caballer, 1998), y artículos en revistas científicas (Buunk, Peiró, Rodríguez y Bravo, 2007; Peiró y Rodríguez, 2008). Otro grupo de investigación en PSO de Universidad de Valencia es la Unitat de Psicologia de la Seguretat i la Salut Laboral i Prevenció d'Accidents, dirigida por el profesor José Luis Meliá, que ha centrado su producción científica en el desarrollo de baterías psicométricas para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, en especial en el sector de la construcción (Meliá y Becerril, 2007; 2009; Meliá, Chisvert y Pardo, 2001). Junto a esos grupos también desarrollan actividades de investigación en temas de PSO en la Universidad de Valencia investigadores como el profesor José M. Tomás y la profesora Amparo Oliver (Cox et al., 2006; Oliver, Tomás y Cheyne, 2005).

Fuera de la Comunidad Valenciana existen algunos grupos académicos cuya actividad investigadora en temas de PSO es un referente nacional e internacional. Entre los más destacados, y sin intención de ser exhaustivo, cabe señalar: a) el grupo de investigación dirigido por el profesor Bernardo Moreno-Jiménez, en la Universidad Autónoma de Madrid, desde donde han desarrollado investigaciones sobre estrés laboral y SQT (Garrosa-Hernández, Moreno-Jiménez, Liang y González-Gutiérrez, 2008), y violencia en el trabajo (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Pastor, Sanz-Vergel y

Garrosa, 2009). b) El Equipo de Gestión e Investigación en Psicología del Trabajo y Organizaciones (EGIPTO), en la Universidad de Murcia, dirigido por el profesor Mariano García Izquierdo, que desde consideraciones psicosociales ha impulsado en España el estudio del SQT (García, Sáez y Llor, 2000) y del *mobbing* (Meseguer, Soler, Sáez, y García-Izquierdo, 2008). c) El grupo de investigación dirigido por la profesora Dolores Díaz Cabrera en la Universidad de La Laguna, que ha impulsado la investigación en temas de etiología de los accidentes laborales y clima y cultura de seguridad laboral (Díaz-Cabrera, Hernández-Fernaud y Isla-Díaz, 2007), así como el estudio de la carga mental (Rolo-González, Díaz-Cabrera y Hernández-Fernaud, 2009). d) El grupo de investigación dirigido por el profesor Manuel Montalbán, en la Universidad de Málaga (Durán, Extremera, Rey, Fernández-Berrocal y Montalbán, 2006). e) En la Universidad Rovira y Virgili de Tarragona destacan las contribuciones de los profesores Jordi Tous (Carrión, Lopez-Barón y Tous, 2007) y Joan Boada (Boada, Diego y Agulló, 2004).

Como revistas científicas españolas de referencia en las que periódicamente se publican estudios sobre temas de PSO desde una aproximación psicosocial cabe señalar la revista *Ansiedad y Estrés* (<http://www.ucm.es/info/seas/revista/>) y la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (<http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=psicologiadeltrabajo>). Aunque también es posible encontrar estudios en otras publicaciones de carácter más generalista como *Informació Psicològica* (véase el número 91/92, en el que se trata sobre el SQT como fenómeno transcultural).

Como se ha señalado al inicio de este estudio, los cambios ocurridos en el mundo laboral y su evolución permiten afirmar que la PSO es una disciplina con futuro, tanto para los investigadores interesados en sus contenidos como para los profesionales que buscan su futuro en el mundo laboral. Una vía para alcanzar esta integración es la formación de los futuros investigadores y profesionales en programas universitarios específicos en PSO. Tanto en EEUU como en Europa existen numerosos programas de postgrado de duración variable para la formación en PSO o en sus contenidos. El objetivo es que los futuros profesionales mejoren sus competencias para el ejercicio de esta disciplina, dotándoles de mayores conocimientos y destrezas para avanzar en la comprensión y prevención de los problemas del trabajo que afectan a la salud, mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y promover la salud y el bienestar en el trabajo mediante la aplicación de principios y procedimientos psicológicos y psicosociales.

Un estudio comparativo entre investigadores y expertos estadounidenses y europeos en el campo (Houdmont, Leka y Bulger, 2008) reveló que existe un alto acuerdo sobre las principales áreas en las que deben formarse los psicólogos futuros expertos en PSO, a saber: a) intervenciones para promover la salud en el lugar de trabajo, b) métodos de investigación en las organizaciones, c) aspectos psicosociales del entorno laboral, d) teorías del estrés, y e) intervenciones en estrés. Una sexta área de formación que debería incluirse según criterios estadounidenses es la formación en aspectos de salud relacionados con el diseño del trabajo. En el caso de España, la titulación que más se aproxima a los objetivos y contenidos de la

PSO en la actualidad es el postgrado Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Especialidad en Ergonomía y Psicosociología (<http://centros.uv.es/web/centros/sociales/data/estudios/seccionese-sadd/E3/PDF139.pdf>).

Perspectivas de futuro

La historia del estrés es también la historia de la PSO, y los cambios sociales y académicos ocurridos en las últimas décadas sugieren que también lo será en el futuro. Con esta perspectiva es de esperar cierta continuidad en las tendencias identificadas, de manera que el avance en el estudio del estrés laboral deberá considerar necesariamente una serie de factores externos que influyen sobre la organización del trabajo y factores internos vinculados al desarrollo de la investigación científica (Houdmont y Leka, 2010; Sauter et al., 2002; Schaufeli, 2004).

Entre los factores externos a las organizaciones se deben considerar: (1) cambios económicos (v.g., globalización de la economía), (2) los cambios en los mercados y en las políticas económicas (v.g., liberación de mercados), (3) cambios en la legislación (v.g., legislación internacional en materia de prevención de riesgos laborales), (4) cambios tecnológicos (v.g., innovación en la tecnología de la información y en materia de comunicaciones), (5) cambios sociales (v.g., incremento de la diversidad cultural), y (6) cambios demográficos (v.g., envejecimiento de la población). Estos cambios van a afectar a las organizaciones laborales, de hecho ya lo están haciendo, obligándoles a reestructurarse, a cambiar el diseño de los procesos y del clima psicológico, a considerar las relaciones entre el trabajo y la familia, y las formas tradicionales de contra-

tación. También van a afectar al diseño de los puestos y de las tareas, a las relaciones interpersonales, a los roles laborales y a los diseños de carrera.

Como se ha señalado al inicio de este estudio, el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, 2007) sobre estrés laboral y riesgos psicosociales en el trabajo ya ha detectado algunas fuentes de estrés o riesgos psicosociales vinculados a estos cambios, a los que ha etiquetado como riesgos psicosociales emergentes. En otros estudios también se ha subrayado la presencia de esos riesgos y la previsión de que vayan en aumento (Sparks, Faragher y Cooper, 2001).

Entre los factores internos que van a influir en las próximas décadas en el desarrollo de la investigación sobre el estrés laboral se incluyen: (1) el desarrollo de la investigación básica para mejorar el conocimiento de los procesos psicológicos implicados en el estrés, por ejemplo desde la neurociencia, (2) realización de estudios descriptivos para presentar evidencia sobre la dimensión de los riesgos psicosociales en el trabajo (v.g., estudios de prevalencia sobre fuentes de estrés y sus consecuencias), (3) desarrollo de instrumentos para evaluar el estrés en las organizaciones (v.g., cuestionarios, métodos y procedimiento de evaluación), (4) investigación en materia de intervención para evaluar los resultados de este tipo de programas, y (5) investigación sobre el cambio organizacional. En especial, se reclama prestar atención a estos dos últimos puntos (Richardson y Rothstein, 2008).

Dada la naturaleza del cambio, parece probable que los investigadores se deban replantear la investigación del estrés laboral revisando y refinando los modelos con los

que tradicionalmente se ha trabajado, considerando nuevos enfoques y métodos que incorporen nuevas variables y procesos, y que incluyan los factores externos a la organización, como la globalización, las nuevas demandas cognitivas del trabajo, o las tecnologías de la comunicación. Autores como Bond y Smith (1996) y Jahoda (1988) ya han señalado que los estudios transculturales realizados desde la Psicología han estado monopolizados por los estadounidenses, lo que ha ocasionado cierto grado de etnocentrismo y proponer la generalización y universalidad de las teorías desarrolladas por la psicología occidental, en especial desde Estados Unidos y Europa occidental, desestimando como desviación las evidencias e interpretaciones idiosincráticas de otras culturas. El desarrollo económico de potencias como China o India hace necesario considerar sus peculiaridades (Xie, Schaubroeck y Lam, 2008) y el desarrollo de estudios transculturales (Pal y Saksvik, 2008, Sinha y Watson, 2007), y puede que obligue a revisar el conocimiento acumulado.

Entre los modelos a reformular estarían los que han dominado el estudio del estrés laboral en las últimas décadas (v.g., Karasek, 1979; Siegrist, 1996), pues deberían ser revisados e interpretados en el nuevo contexto del mundo del trabajo (Theorell, 2006). Nuevas perspectivas para el estudio del estrés laboral están abriéndose paso y consolidándose. Es el caso de la aproximación positiva al estudio psicosocial de la salud ocupacional (Bakker y Derks, 2010) que postula que, más allá de evaluar el estrés laboral y tratar con sus consecuencias negativas, la PSO tiene la responsabilidad de adoptar un rol más proactivo para procurar entornos laborales saludables y de-

sarrollar una normativa que fomente los aspectos positivos del trabajo. También se hacen recomendaciones sobre la necesidad de considerar variables sociodemográficas como el género, la edad y la ocupación en los estudios sobre estrés laboral y sus consecuencias a la hora de interpretar los resultados (Brewer y Shapard, 2004; Purvanova y Muros, 2010; Shirom, Gilboa, Fried y Cooper, 2008), así como cambios metodológicos que incorporen la realización de estudios multinivel (Bliese y Jex, 2002), estudios longitudinales (Gil-Monte y García-Juesas, 2008; Tucker, et al., 2009) y diseños de investigación y análisis estadísticos menos sofisticados que los que habitualmente realizan los investigadores, y que incorporen con mayor énfasis la perspectiva aplicada de los resultados obtenidos (Houdmont y Leka, 2010).

En España se ha avanzado en la línea de las recomendaciones señaladas, y también en la conexión entre investigación y práctica aplicada para dar respuesta a las demandas sociales. En el documento “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012” (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007) se indica que “*El diseño de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo debe integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores y trabajadoras como consecuencia del ejercicio de su actividad dentro y fuera de los centros de trabajo, con especial atención a los denominados riesgos emergentes, los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo...*” (p. 23). Los objetivos de esta estrategia se concretan en: (1) lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas,

(2) mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, (3) fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, (4) desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española, (5) perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo, (6) potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, (7) reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, y (8) mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

Estos objetivos han dado lugar a campañas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, al desarrollo de programas de formación continuada, a la realización de encuestas sobre prevalencia del estrés laboral y a sentencias judiciales en las que se reconoce que el estrés laboral es el origen de problemas de salud desarrollados por algún trabajador, y en las que se falla a favor del trabajador indemnizándole por el daño sufrido, y/o concediéndole el derecho a la baja laboral o a algún tipo invalidez por enfermedad o accidente laboral.

Junto con ese tipo de acciones, también se han desarrollado acciones para formar expertos en materia de prevención en riesgos psicosociales en el trabajo. El esfuerzo más relevante en esta línea se plasma en la creación del plan de estudios dirigido a la obtención del Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales, referido en un punto anterior. Estos estudios universitarios de postgrado abren una puerta al mercado

laboral a los psicólogos que opten por ese tipo de formación.

Referencias

- Alföldy, S. y Gil-Monte, P. R. (2009, noviembre). *The burnout syndrome experienced by Czech workers during long-term working stays abroad*. Estudio presentado en 8th International Conference on Occupational Stress and Health, San Juan (Puerto Rico).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. y Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the Job Demands–Resources Model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bakker, A. B. y Derks, D. (2010). Positive Occupational Health Psychology. En J. Houdmont y S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology. European perspectives on research, education and practice* (pp. 194-224). Nottingham: Nottingham University Press.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K. y Okechukwu, C. (2010). Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 316-329.
- Bliese, P. D. y Jex, S. M. (2002). Incorporating a multilevel perspective into occupational stress research: Theoretical, methodological, and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 265-276.
- Boada, J., Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16, 125-131.
- Bond, M. H. y Smith, P. B. (1996). Cross-cultural social and organizational psychology. *Annual Review of Psychology*, 47, 205-235.
- Bosle, A. y Gil-Monte, P. R. (2010). Psychometric properties of the Spanish Burnout Inventory in German professionals: Preliminary results. *Ansiedad y Estrés*, 16, 283-291.
- Bravo, M. J., González, P., Zurriaga, R. y Luque, O. (1994). Un modelo causal de los determinantes y las consecuencias del estrés de rol en médicos y enfermeras. En G. Musitu (Dir.), *Psicología Comunitaria* (pp. 358-371). Valencia: Set i Set.
- Brewer, E. W. y Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3, 102-123.
- Buunk, A. P., Peiró, J. M., Rodríguez, I. y Bravo, M. J. (2007). A loss of status and a sense of defeat: An evolutionary perspective on professional burnout. *European Journal of Personality*, 21, 471-485.
- Carrión, M. A., Lopez-Barón, F. y Tous, J. (2007). *Psicosociología de la salud ocupacional (1): Evaluación en intervención psicosocial*. Barcelona: AEPa-Publidisa.
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007-2012*. Madrid: MITIN. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/estrategia_2007_2012.pdf
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.
- Cox, T., Baldrsson, E. y Rial-González, E. (2000). Editorial. *Occupational Health Psychology. Work & Stress*, 14, 101-104.
- Cox, T., Oliver, A., Rial-González, E., Tomás, J. M., Griffiths, A. y Thompson, L. (2006). The development of a Spanish language version of the Worn Out Scale of the General Well-Being Questionnaire (GWBQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 9, 94-102.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., De Witte, H., Mäkikangas, A. y Näätä, J. (2010). Autonomy and workload in relation to temporary and permanent workers' job involvement. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 40-49.
- Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. y Isla-Díaz, R. (2007). An evaluation of a new instrument to measure organisational safety culture values and practices. *Accident Analysis and Prevention*, 39, 1202-1211.
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P. y Montalbán, F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18, 158-164.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. y Harrison, R. V. (2000). Person-Environment Fit Theory. En C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- French, J. R., Caplan, R. D. y Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- García, M., Sáez, M. C. y Llor, B. (2000). Burnout, satisfac-

- ción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 215-228.
- Garrosa-Hernández, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y. y González-Gutiérrez, J. L. (2008). The relationship between sociodemographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 418-427
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (en prensa). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid: TEA.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., y Gonçalves, S. (2010). Validation of the Brazilian version of the "Spanish Burnout Inventory" in teachers. *Revista de Saúde Pública*, 44, 140-147.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N. y Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 275-291.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D. y Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
- Gil-Monte, P. R., y García-Juesas, J. A. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, 25, 329-337.
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M. y Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestao*, 4, 165-179.
- Gil-Monte, P. R., Unda S., y Sandoval J. I. (2009). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32, 205-214.
- Houdmont, J. y Leka, S. (2010). Future directions in Occupational Health Psychology. En S. Leka y J. Houdmont (Eds.). *Occupational Health Psychology* (pp. 298-321). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Houdmont, J., Leka, S. y Bulger, C. A. (2008). The definition of curriculum areas in occupational health psychology. En J. Houdmont y S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology. European perspectives on research, education and practice* (pp. 145-169). Nottingham: Nottingham University Press.
- Jahoda, G. (1988). "J'accuse". En M. Harris (Ed.), *The cross-cultural challenge to social psychology*. Beverly Hills: Sage.
- Johnson, J. V. y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Kang, S. Y., Staniford, A. K., Dollard, M. F. y Kompier, M. (2008). Knowledge development and content in Occupational Health Psychology. A systematic analysis of the Journal of Occupational Health Psychology, and Work & Stress, 1996-2006. En J. Houdmont y S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology. European perspectives on research, education and practice* (pp. 27-62). Nottingham: Nottingham University Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. y Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinman, G. y Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 15, 381-395.
- Kinnunen, U., Feldt, T. y Mäkikangas, A. (2008). Testing the Effort-Reward Imbalance Model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 114-127.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Leka, S. y Houdmont, J. (2010) (Eds.). *Occupational Health Psychology*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Marucco, M. A., Gil-Monte, P. R. y Flamenco, E. (2007/2008). Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT. *Informació Psicológica*, 91/92, 32-42.
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351-1395). Chicago: RandMcNally.
- Meliá, J. L. y Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema*, 19, 679-686.

- Meliá, J. L. y Becerril, M. (2009). Health behaviour and safety in the construction sector. *Psicothema*, 21, 427-432.
- Meliá, J. L., Chisvert, M. y Pardo, E. (2001). Un modelo procesual de las atribuciones y actitudes ante los accidentes de trabajo: estrategias de medición e intervención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 63-90.
- Meseguer, M., Soler, M. I., Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 219-227.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I. y Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46, 359-364.
- MTIN (2009). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>
- NIOSH (1999). *Stress...at work*. Publication No. 99-101. Cincinnati, OH: NIOSH. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>
- NIOSH (2004). *Worker Health Chartbook 2004*. Cincinnati, OH: NIOSH. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-146/pdfs/2004-146.pdf>
- Oliver, A. Tomás, J. M. y Cheyney, A. (2005). Clima de seguridad laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 253-268.
- Pal, S. y Saksvik, P. (2008). Work-family conflict and psychosocial work environment stressors as predictors of job stress in a cross-cultural study. *International Journal of Stress Management*, 15, 22-42.
- Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J. y Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- Peiró, J. M. (2000). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. M., Meliá, J. L., Torres, M. A. y Zurriaga, R. (1987). La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: el Cuestionario General de Ambigüedad de Rol en Ambientes Organizacionales. *Evaluación Psicológica*, 3, 27-53.
- Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.
- Purvanova, R. K. y Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168-185.
- Quick, J. C. (1999a). Occupational Health Psychology: historical roots and future directions. *Health Psychology*, 18, 82-88.
- Quick, J. C. (1999b). Occupational Health Psychology: the convergence of Health and Clinical Psychology with Public Health and Preventive Medicine in a organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30, 123-128.
- Quick, J. C. y Tetrick, L. E. (Eds.) (2002). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Raymond, S. J., Wood, D. W. y Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45, 1159-1161.
- Richardson, K. M. y Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
- Rolo-González, G., Díaz-Cabrera, D. y Hernández-Fernaud, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 29-37.
- Sauter, S. L., Brightwell, W. S., Colligan, M. J., Hurrell, Jr., J. J., Katz, T. M., LeGrande, D. E., ..., Tetrick, L. E. (2002). *The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions*. Cincinnati, OH: NIOSH. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf>
- Sauter, S. L., Hurrell Jr., J. J., Murphy, L.R. y Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. (Ed.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración (p. 34.2-3). Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>
- Schaufeli, W. (2004). The future of Occupational Health Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 502-517.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A. y Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.
- Shirom, A., Gilboa, S. S., Fried, Y. y Cooper, C. L. (2008). Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. *Human Relations*, 61, 1371-1398.
- Shirom, A., Melamed, M., Rogowski, O., Shapira, I. y Berliner, S. (2009). Workload, control, and social support effects on serum lipids: A longitudinal study among apparently healthy employed adults. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 349-364.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

- Sinha, B. K. y Watson, D. C. (2007). Stress, coping and psychological illness: A cross-cultural study. *International Journal of Stress Management*, 14, 386-397.
- Söderfeldt, B., Söderfeldt, M., Muntaner, C., O'Campo, P, Warg, L. y Ohlson, C. (1996). Psychosocial work environment in human service organizations: A conceptual analysis and development of the demand-control model. *Social Science & Medicine*, 42, 1217-1226.
- Sparks, K., Faragher, B. y Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L., Broom, D. H. y Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 296-305.
- Theorell, T. (2006). New directions for psychosocial work environment research. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 113-115.
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L. y Salvi, A. D. (2009). Stress and counterproductive work behavior: Multiple relationships between demands, control, and soldier indiscipline over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 257-271.
- Van der Doef, M. y Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87-114.
- Van Yperen, N. W. y Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the Demands-Control Model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 182-190.
- Vegchel, N. V., Jonge, J., Söderfeldt, M., Dormann, C. y Schaufeli, W. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: Moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11, 21-40.
- Xie, J. L., Schaubroeck, J., y Lam, S. S. (2008). Theories of job stress and the role of traditional values: A longitudinal study in China. *Journal of Applied Psychology*, 93, 831-848.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Martini, M. y Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 371-400.
- Zurriaga, R., Bravo, M. J., Ripoll, P. y Caballer, A. (1998). Las características del trabajo como antecedentes del burnout en profesionales de la salud. En R. de Diego y J. Donoso (Coord.), *Psicología del trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones* (pp. 203-211). Madrid: Pirámide. Madrid.

Fecha de recepción: 26/11/2010
 Fecha de aceptación: 16/12/2010