

Artículos

Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática

Psychosocial Factors, Intervention and Integral Management in Organizations: Systematic Review

Estibalis Anaís Luna-Chávez; Ezequiel Ramírez-Lira; Ana Anaya-Velasco; Diana Gisela Díaz-Patiño

Universidad de Guadalajara

Resumen

Los factores psicosociales asociados al trabajo han tomado relevancia alrededor del mundo, sin embargo, aún no existen estrategias definidas para gestionarlos. Por esta razón, se propuso identificar intervenciones organizacionales en factores psicosociales de riesgo desde la gestión integral. Se realizó una revisión sistemática entre mayo y agosto de 2019 mediante la metodología PRISMA, donde se incluyeron artículos publicados entre 2014 y 2020, en inglés y español, localizados en las bases de datos Science Direct, Scopus, EBSCO, Web of Science y Google Académico. La literatura mostró múltiples estudios de diseño transversal, menos intervenciones, y menos aún en factores psicosociales de riesgo con gestión integral de la organización. No se identificaron revisiones sistemáticas con esa visión.

Palabras clave: revisión sistemática, gestión integral, intervención organizacional, factores psicosociales

Estibalis Anaís Luna-Chávez. Universidad de Guadalajara

<https://orcid.org/0000-0003-4296-6295>

Ezequiel Ramírez-Lira. Universidad de Guadalajara

<https://orcid.org/0000-0002-6768-8941>

Ana Anaya-Velasco. Universidad de Guadalajara

<https://orcid.org/0000-0003-1137-9645>

Diana Gisela Díaz-Patiño. Universidad de Guadalajara

<https://orcid.org/0000-0001-6540-6843>

Autor para correspondencia: Ana Anaya-Velasco anayav@cusur.udg.mx, alternativo: velasana_@hotmail.com

Abstract

The aim of this work was to perform a systematic review targeting psychosocial risk factors associated with interventions as well as research on integral management organizations that have reported carrying out interventions. The systematic review was conducted between May and August 2019 using the PRISMA methodology. Articles published between 2014 and 2019, in English and Spanish, located in the Science Direct, Scopus, EBSCO, Web of Science, and Google Academic databases were included in two simultaneous searches. An update was performed between September 2019 and May 2021 to identify additional research within the same parameters. No studies focused on psychosocial factors related to interventions of an organization from an internal management perspective were identified in the reviewed literature, nor were any other systematic reviews. These findings identify a potential gap in the literature as well as an opportunity for future research.

Key words: systematic review, psychosocial factors, integral management, intervention, organization

DOI <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>

Recibido 05 de Diciembre de 2020

Aceptado 29 de Julio de 2021

Publicado 27 de Noviembre de 2021



Introducción

Los factores psicosociales relacionados con el trabajo han cobrado relevancia alrededor del mundo, lo cual ha requerido mayor profundidad y énfasis en su estudio. A diferencia de otros factores que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo —tales como químicos, biológicos, físicos, ergonómicos y mecánicos— para los psicosociales no se han desarrollado estrategias claras de control. En el informe del Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, titulado *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*, se definió a los factores psicosociales como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden ejercer una influencia nociva en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT/OMS, 1984, p. 12)

Lo anterior sustentado en los estudios y aportes teóricos hasta aquel momento sobre la relación de las condiciones de trabajo y la salud de los empleados mediados por la presencia de estrés (Karasek, 1979; Lazarus y Folkman, 1984; Selye, 1946). Desde entonces, se han vinculado con la presencia de alteraciones psicosomáticas y enfermedades crónico-degenerativas; de la misma manera, algunos estudios han concluido que afectan negativamente la salud organizacional y se relacionan con la rotación, el ausentismo, la accidentabilidad, entre otros indicadores de desempeño (Aldrete *et al.*, 2015; Saldaña *et al.*, 2014).

Es necesario considerar que en la literatura para referirse a los factores psicosociales del trabajo se utilizan varios términos (Kortum *et al.*, 2011; Moreno, 2011; OIT, 1984), tres de ellos son: a) factores psicosociales, b) factores psicosociales de riesgo (o factores de riesgo psicosocial) y c) riesgo psicosocial. Los factores psicosociales son las interacciones entre el trabajo y el trabajador como lo definió el Comité es

acceso a la salud Mixto OIT/OMS (1984), sin establecer si son positivas o negativas; los factores psicosociales de riesgo son las interacciones que pueden ejercer una influencia nociva en la salud que derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo; los riesgos psicosociales, por último, son los daños en la salud de los trabajadores a consecuencia de la exposición a los factores psicosociales de riesgo como son el estrés grave, depresión, alteraciones del sueño, problemas cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos, conductas sociales nocivas como el hábito de fumar, entre otros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018; Siegrist y Wage, 2020).

Los términos considerados para fines de esta revisión fueron factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo, así como el sinónimo de este último, factores de riesgo psicosocial. En México, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 refiere que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo:

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (STPS, 2018, párr. 19)

La propia norma agrega “que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave, y de adaptación” (*ibid.*, párr. 19) derivados de aquellas condiciones. La afectación a la seguridad y salud de los trabajadores —y en consecuencia el deterioro en su calidad de vida—, así como las implicaciones organizacionales ocasionadas por los factores de riesgo del trabajo en general y los psicosociales en particular (Nielsen *et al.*, 2018) ponen de manifiesto la importancia que en la actualidad tiene el desarrollo de intervenciones que los minimicen a través de cambios organizacionales (nivel



primario); cambios en los grupos de trabajo con exposición (nivel secundario) y, en última instancia, intervenciones personales a trabajadores a quienes los factores psicosociales de riesgo han causado daños manifiestos (nivel terciario) (Martin *et al.*, 2014; STPS, 2018).

Una intervención con gestión integral es la indicada en cambios organizacionales a partir de los factores psicosociales de riesgo identificados, que contemple también los otros factores de riesgo con los que el trabajador tiene interacción en el desempeño de su puesto, como los químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y mecánicos, los cuales afectan la seguridad y salud de los trabajadores y al ambiente. Así lo presentan modelos como el de responsabilidad social (International Standard Organization [ISO], 2010) que considera toda la organización, todos los factores de riesgo y todas las partes interesadas. Una intervención así puede ser difícil de lograr si la alta dirección no muestra un compromiso en implementarla, no se prepara para ello, no da un seguimiento permanente de los cambios y no mantiene una actitud positiva hacia la mejora continua.

La gestión integral es aquella que comprende la salud, la seguridad, el cuidado del ambiente, la calidad y la productividad como una cultura de gestión y de trabajo para tratarlas al mismo nivel y en sinergia, como unificación de las políticas, los objetivos y la actuación para aprovechar al máximo los recursos a favor de la sustentabilidad. (Anaya-Velasco, 2017, pp. 96)

Por lo anterior, se planteó la pregunta de investigación: ¿qué intervenciones realizadas en organizaciones mejoran los factores psicosociales de riesgo con gestión integral? Para dar respuesta, el objetivo de este estudio fue realizar una revisión sistemática de estudios de factores psicosociales de riesgo en los que se haya efectuado una intervención, así como de estudios sobre una gestión integral de la organización que reportaran intervención.

Metodología

Este estudio se realizó con base en la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), la cual es una guía de publicación de investigación diseñada para mejorar la integridad del informe de revisiones sistemáticas y metaanálisis (Urrútia y Bonfil, 2010).

Criterios de inclusión y exclusión: se tomaron en cuenta todos los estudios realizados en cualquier tipo de organización, que abordaran el tema de factores psicosociales de riesgo, intervención y gestión integral de las organizaciones; se consideraron los estudios en idioma inglés y español que en el título, resumen y/o palabras clave contenían los términos de búsqueda; se incluyeron los estudios con enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto; en el caso de bases de datos con más de 50 registros se incluyeron los primeros 50 por orden de relevancia; se excluyeron todas aquellas investigaciones que no se encontraron en texto completo.

Las búsquedas se realizaron en las bases de datos Science Direct, Scopus, EBSCO, Web of Science y Google Académico, donde se insertaron los siguientes términos de búsqueda, en inglés: “psychosocial factors”, “intervention”, “integral management”, y “organization”; y en español: “factores psicosociales”, “intervención”, “gestión integral” y “organización”. Para la selección de los artículos, se consideró un periodo de publicación del 2014 al 2019. La búsqueda se realizó de mayo a agosto de 2019. Se condujo una búsqueda adicional sobre revisiones sistemáticas que incluyeran las mismas palabras clave, publicadas a partir de septiembre de 2019 a mayo de 2021 en las mismas bases de datos.

Resultados

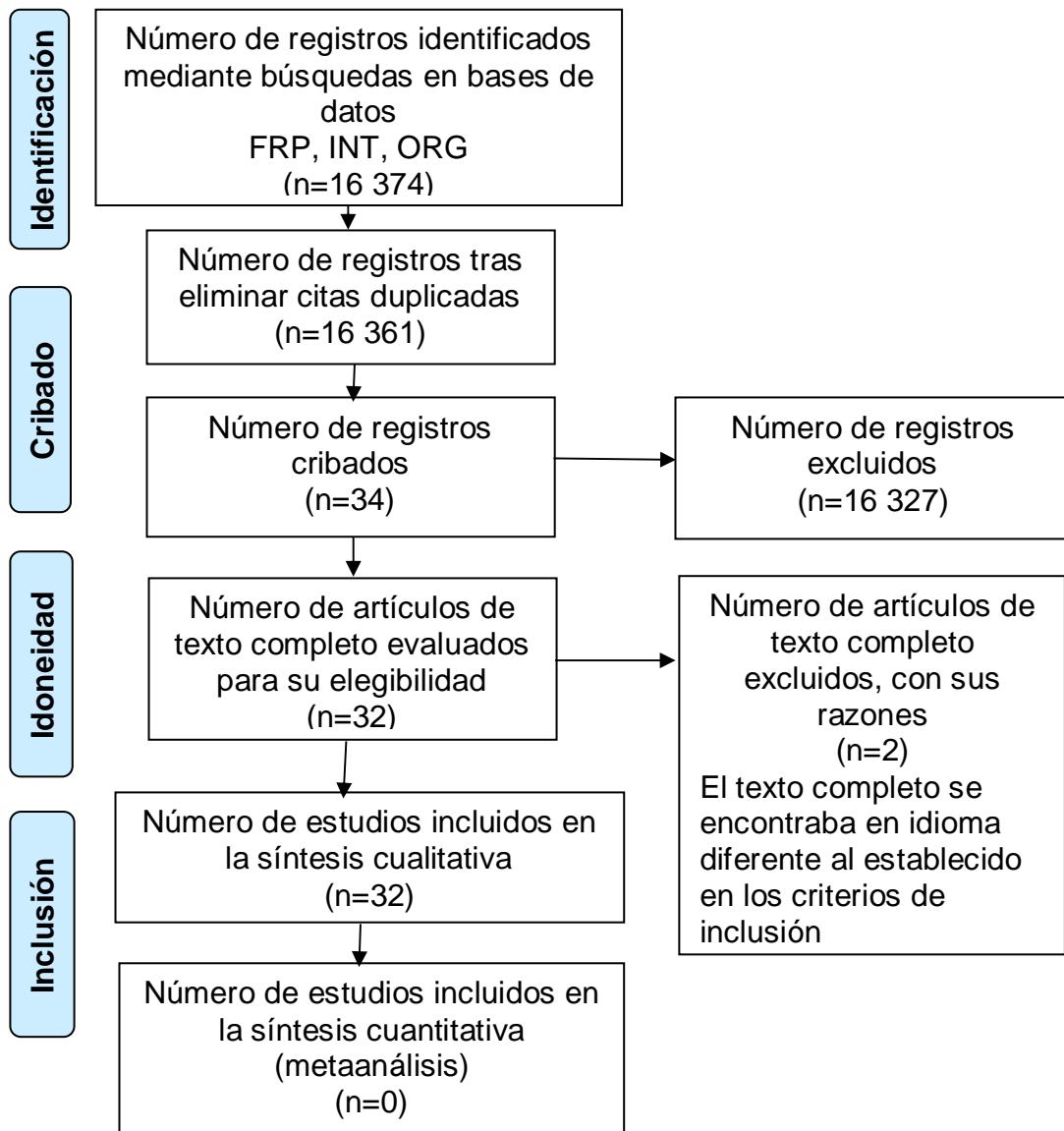
La primera búsqueda consideró las palabras en inglés y en español: factores psicosociales, intervención y organización; se localizaron un total de 16 374 registros, 13 de los cuales fueron duplicados, se excluyeron 16 327 registros por no ser de los primeros 50 por orden de relevancia en la base de datos



Google Académico; dos artículos no cumplieron con los criterios de inclusión, quedando un total de 32 que se analizaron tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Diagrama de flujo búsqueda de artículos de factores psicosociales, intervención, y organización

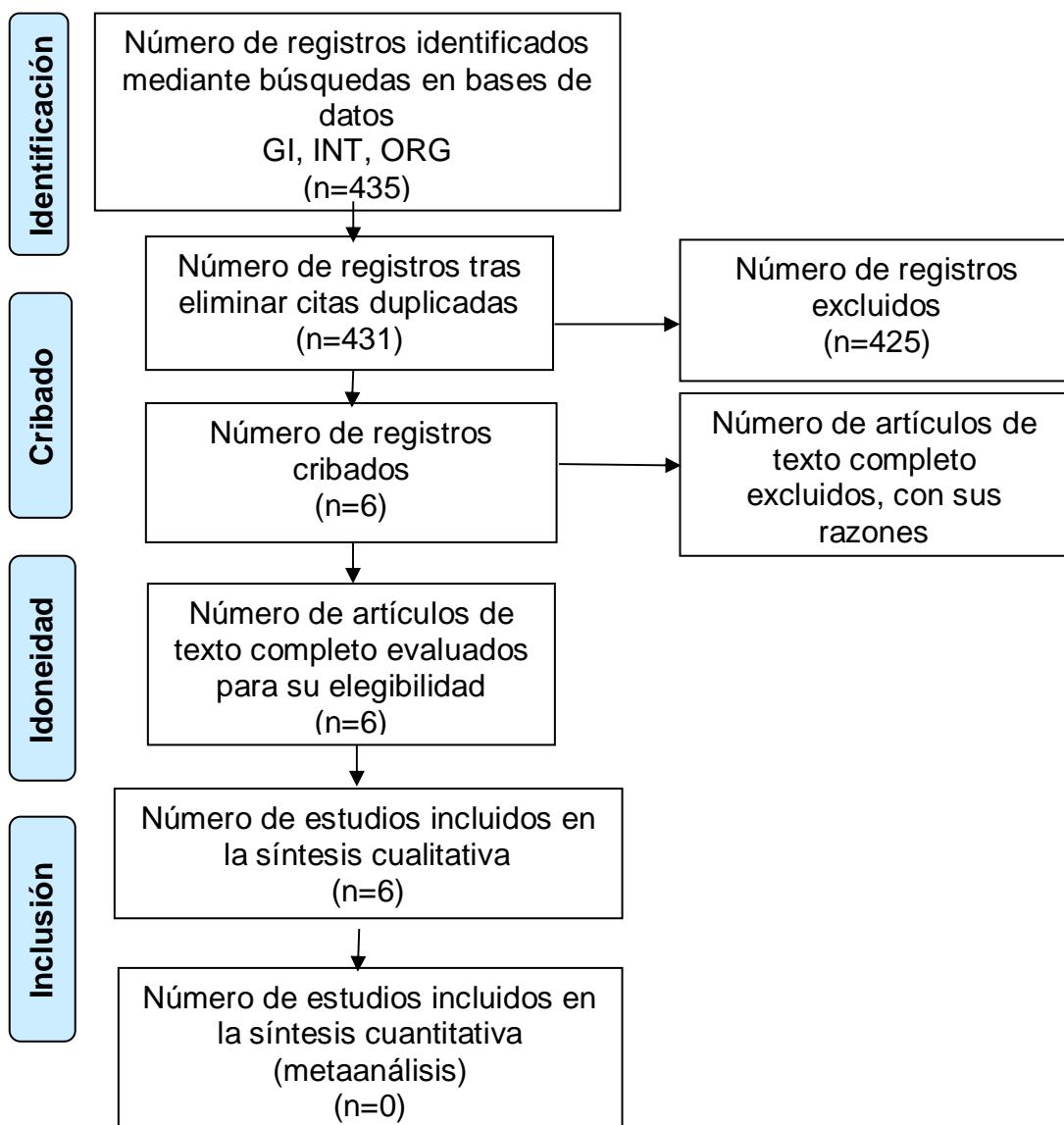


Fuente: Elaboración propia a partir de la declaración PRISMA. Factores Psicosociales (FPS), Intervención (INT), Organización (ORG).

En la segunda búsqueda, en inglés y en español con las palabras: gestión integral, intervención y organización, se localizaron 435 registros, cuatro fueron duplicados, se excluyeron 425 registros, considerándose seis artículos para el análisis (véase figura 2).

Figura 2

Diagrama de flujo búsqueda de artículos de gestión integral, intervención y organización



Fuente. Elaboración propia a partir de la declaración PRISMA. Gestión Integral (GI), Intervención (INT), Organización (ORG).



Se encontró que las publicaciones de estudios de factores psicosociales de riesgo con intervención fueron 10 y de ellas cinco reportan resultados de la intervención (Biggs *et al.*, 2014; Hammer *et al.*, 2015; Mathisen *et al.*, 2017; Nylén *et al.*, 2018; Potter *et al.*, 2017;), mismos que fueron analizados para conocer entre otros aspectos la metodología de intervención y si se contempló una gestión integral. En la tabla 1 se muestra el título del artículo, el año de publicación y la base de datos donde se localizó; los autores y país de origen; la teoría, modelo o metodología utilizada; y el diseño del estudio que indica si se hizo intervención.

Tabla 1

Artículos con las palabras clave "factores psicosociales", "intervención" y "organización"

Base de datos	País	Autores/ Año de publicación	Teoría o modelo	Diseño
EBSCO	México	Aranda <i>et al.</i> (2015)	Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Puerto Rico	Fraticelli <i>et al.</i> (2018)	Modelo de Demanda-Control de Karasek	Cuantitativo, transversal Validación de una escala
EBSCO	Estados Unidos	Hammer <i>et al.</i> (2015)	Intervención basada en capacitación y resolución de problemas mediante el método SHIP (Safe and Healthy Improvement Program)	Intervención y evaluación de la intervención con metodología mixta
EBSCO	México	Hindrichs <i>et al.</i> (2018)	Modelo de los factores psicosociales del trabajo de Juárez y Camacho	Cualitativo. Evaluación sin intervención
EBSCO	México	Preciado <i>et al.</i> (2017)	Teoría transaccional de Lazarus y Folkman, 1986 y modelo de Cooper y Marshall, 1976	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Argentina	Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018)	Teoría de la demanda-recursos (Bakker y Demerouti, 2014)	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Colombia	Sarsosa-Prowes <i>et al.</i> (2014)	Modelo dinámico de Villalobos	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Colombia	Silva <i>et al.</i> (2014)	Conceptualización de las variables de estudio a partir del contexto de investigación	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención

Tabla 2 (continuación)

EBSCO	Colombia.	Uribe y Martínez (2014)	Conceptualización de las variables de estudio a partir del contexto de la investigación	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Chile	Vera-Calzaretta <i>et al.</i> (2015)	Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
EBSCO	Colombia	Vieco y Abello (2014)	*	Revisión sistemática
Google Académico	Noruega	Abildgaard <i>et al.</i> (2016)	Metodología mixta con enfoque participativo	Evaluación de una intervención organizacional con método mixto
Google Académico	Australia	Biggs <i>et al.</i> (2014)	Modelo de Demanda-Control	Evaluación de una intervención organizacional
Google Académico	Países Bajos	Koolhaas <i>et al.</i> (2014)	Conceptualización de las variables de estudio a partir del contexto de investigación	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
Google Académico	Australia	LaMontagne <i>et al.</i> (2014)	Modelo de demanda-control de Karasek y Theorell	Revisión de literatura
Google Académico	Australia	Martin <i>et al.</i> (2014)	Propone la evaluación e intervención organizacional multinivel	Revisión de literatura
Google Académico	España	Pinos-Mora (2017)	Resalta la importancia de la evaluación e intervención como cumplimiento de la ley	Revisión de literatura
Google Académico	Uruguay	Ratto <i>et al.</i> (2015)	Modelo cognitivo y transaccional del estrés laboral	Exploratorio, descriptivo, relacional. Evaluación sin intervención
Science Direct	Noruega	Mathisen <i>et al.</i> (2017)	Basado en el concepto del cambio organizacional	Intervención y evaluación de la intervención
Science Direct	Australia	Potter <i>et al.</i> (2017)	Teoría del clima de seguridad psicosocial (PSC)	Evaluación de una intervención
Science Direct	México	Unda <i>et al.</i> (2016)	Modelo cognitivo y transaccionales del estrés laboral	Cuantitativo, transversal Validación de un instrumento
Science Direct	Suiza	Weissbrodt <i>et al.</i> (2018)	Modelos postulados por OSHA	Intervención
Scopus	México	Anaya-Velasco <i>et al.</i> (2017)	Modelo investigación-acción	Intervención
Scopus	Canadá	Biron <i>et al.</i> (2018)	Teoría del clima de seguridad psicosocial (PSC)	Estudio longitudinal Evaluación sin intervención



Tabla 3 (continuación)

Scopus	España	Llorens <i>et al.</i> (2019)	Modelo de esfuerzo-recompensa	Cuantitativo, transversal Evaluación sin intervención
Scopus	Suecia	Nylén <i>et al.</i> (2017)	Modelo de demandas del trabajo-recursos	Intervención participativa
Web of Science	Suecia	Arapovic-Johansson <i>et al.</i> (2018)	Modelo de demanda-control y modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa	Intervención participativa
Web of Science	Canadá	Duchaine <i>et al.</i> (2017)	Modelo de demanda-control y modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa	Cuantitativo, transversal Evaluación, sin intervención
Web of Science	Canadá	Duchaine <i>et al.</i> (2018)	*	Revisión sistemática
Web of Science	Suecia	Nylén <i>et al.</i> (2018)	Modelo de demandas del trabajo-recursos	Intervención y evaluación de la intervención
Web of Science	Canadá	Ramkissoon <i>et al.</i> (2019)	Metodología ISTAS	Cuantitativo, transversal Validación de una escala
Web of Science	Canadá	Stock <i>et al.</i> (2018)	*	Revisión sistemática

Nota. * Teoría, modelo, metodología no referidos por los autores.

De acuerdo al tipo de diseño, seis estudios abordaban la literatura previa, 14 son de diseño transversal, en tres de estos últimos se validaron las propiedades psicométricas del instrumento y en 11 se analizaron los factores psicosociales en el trabajo a partir de diversas escalas de medición, destaca el instrumento CoPsoQ-istas21. Un estudio fue longitudinal y uno cualitativo, todos ellos exploraban los factores psicosociales sin intervención.

De acuerdo con el país de origen, resaltó el aporte de Latinoamérica a la investigación de los factores psicosociales con 41 % del total de las publicaciones seleccionadas y 83 % en la revisión que involucró la gestión integral.

En cuanto a la búsqueda de los artículos relacionados con las palabras “gestión integral”, “intervención” y “organización”, la tabla 2 muestra seis casos que abordan la gestión integral, uno

corresponde a una revisión sistemática y cinco fueron basados en diferentes modelos, que se describen brevemente.

Tabla 4

Artículos con las palabras clave "gestión integral", "intervención" y "organización"

Base de datos consultada	País	Autores	Teoría o modelo	Diseño/Descripción
Google Académico	México	Anaya-Velasco (2017)	Modelo SSeTGIS basado en el marco jurídico mexicano de salud, seguridad en el trabajo, medio ambiente y protección civil, y la teoría general de sistemas. Propone la gestión integral de la organización	Gestión integral Explica un modelo técnico normativo desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo
Google Académico	Cuba	Cruz y Alfonso (2019)	Procedimiento SICA (Consejo Agropecuario Centroamericano)	Gestión. Diseña una metodología de intervención en gestión integral para la prevención de riesgos en organizaciones financieras
Google Académico	México	Lázaro (2018)	*	Revisión de literatura
Google Académico	España	Lizarzaburu <i>et al.</i> (2018)	Metodología basada en estándares ISO	Gestión. Propone nuevas estructuras a la gestión integral para aminorar los riesgos en las organizaciones
Science Direct	Colombia	Peláez-León <i>et al.</i> (2014)	Responsabilidad social empresarial (RSE) y la gestión humana	Gestión. Estudio de caso donde se analizan las dimensiones de un modelo de gestión integral, no incluye intervención
Science Direct	Colombia	Tamayo <i>et al.</i> (2014)	Modelo de gestión organizacional para el logro de objetivos	Propuesta de un modelo de gestión integral para mejorar las condiciones laborales

Nota. * Teoría, modelo, metodología no referidos por los autores.



Discusión

Siguiendo el objetivo de esta revisión sistemática, no se identificaron estudios en factores psicosociales de riesgo en los que se plantee la ejecución de intervenciones con un enfoque integral, que además de incluir estrategias para su control incluyan la totalidad de los procesos de la organización. Al respecto, destaca un trabajo conducido en una empresa que ha incorporado los factores psicosociales de riesgo y algunas variables de salud física como parte del sistema general de gestión, considerándolos dentro de los indicadores clave de desempeño (Key Performance Indicator System [KPI]), lo que garantiza la vigilancia por parte del liderazgo (Mathisen *et al.*, 2017).

En el mismo sentido, las intervenciones en factores psicosociales de riesgo frecuentemente se efectúan a nivel de los trabajadores, brindándoles herramientas para enfrentar situaciones estresantes en el trabajo que los pueden conducir a alteraciones en su salud física y/o mental, o bien para aquellos que ya presentan sintomatología relacionada con la exposición crónica al estrés; sin embargo, son pocos los trabajos que proponen desarrollar intervenciones a nivel organizacional, y aún menos, aquellos que documentan los resultados de la implementación de las mismas, por ello resultan valiosos los estudios que evalúan su efectividad.

Al respecto, en tres estudios conducidos en Estados Unidos (trabajadores de la construcción y de servicios en un departamento municipal de obras públicas), Suecia (trabajadores de servicios asistenciales municipales) y Australia (trabajadores de la policía estatal) no se encontraron cambios significativos posteriores a la implementación de intervenciones en factores psicosociales de riesgo. En el primer caso, la percepción de la salud física e indicadores de desempeño en seguridad (cumplimiento y participación) no disminuyeron tras la intervención; la presión arterial presentó una reducción de 2.15 mmHg entre el tiempo uno y dos, considerado un tamaño pequeño del efecto (Hammer *et al.*, 2015).



En el segundo caso, los recursos del trabajo (retroalimentación, control, claridad de metas) y los recursos personales (señalización y estrategias de establecimiento de límites) no presentaron cambios significativos, por el contrario, las demandas del trabajo (carga de trabajo, tareas innecesarias y tareas irrazonables) se incrementaron significativamente con el tiempo (Nylén *et al.*, 2018). Para el tercer caso, no se demostraron efectos significativos en demandas del trabajo, liderazgo solidario, tensión psicológica e intenciones de rotación. Se observó una asociación significativa entre la condición de haber participado en la intervención con altos niveles de apoyo en la cultura laboral, alineación estratégica, compromiso laboral y satisfacción en el trabajo posterior a siete meses (Bigss *et al.*, 2014).

En contraste, durante los proyectos de reestructura organizacional en una gran industria escandinava del sector del petróleo y el gas, los resultados arrojaron que durante estos procesos de cambio —llevados a cabo a partir del año 2012— las puntuaciones del indicador de riesgo psicosocial (Psychosocial Risk Indicator [PRI]) disminuyeron significativamente en el grupo con reestructura comparado con el grupo de referencia; posterior a la intervención en 2014, las puntuaciones incrementaron significativamente, más en el grupo con reestructura; el estado de salud (medido a través de las quejas subjetivas) disminuyó entre 2012 y 2014 tras la intervención incrementó significativamente, más en el grupo de intervención; por su parte, el número de enfermedades relacionadas con el trabajo (Work-Related Illness, [WRI]) fue estable antes de la reestructura, pero disminuyó sustancialmente posterior a la intervención, es decir, entre 2014-2015 (Mathisen *et al.*, 2017).

En los cuatro estudios mencionados, las estrategias de intervención estaban centradas en el liderazgo y, a la luz de lo reportado por los autores, pareciera que no han sido del todo efectivas; si bien presentan algunas mejorías, destaca que las demandas de trabajo permanecen como factores de riesgo, incluso se incrementan (Bigss *et al.*, 2014; Nylén *et al.*, 2018). En sentido inverso, Mathisen *et al.* (2017) encontraron



que el indicador de riesgo psicosocial que evalúa las demandas, el control sobre el trabajo, las relaciones interpersonales, el apoyo social y la claridad de rol mejoró tras la intervención.

En la misma línea, las consecuencias en la salud de los trabajadores permanecieron sin cambios o se modificaron mínimamente (Bigss *et al.*, 2014; Hammer *et al.*, 2015), en cambio, Mathisen *et al.* (2017) reportaron cambios favorables al implementar acciones para el desarrollo y la capacitación de los líderes en factores psicosociales de riesgo.

Por último, en un estudio conducido en el marco del proceso de armonización de las políticas de seguridad y salud en el trabajo (Work Health and Safety [WHS]) en empresas australianas, se mostró que el clima de seguridad psicosocial (Psychosocial Safety Climate [PSC]) en las jurisdicciones armonizadas no presentó cambios significativos en general, pero la participación de los empleados aumentó significativamente con el tiempo; las jurisdicciones no armonizadas mostraron un decrecimiento significativo en los niveles de PSC (Potter *et al.*, 2017). Cabe destacar que no se evaluó una intervención organizacional, sino la implementación de las políticas públicas en materia de salud y seguridad (WHS).

En cuanto a los estudios que no realizaron intervención, es decir los estudios transversales, los diferentes autores tomaron en consideración variables específicas, intentando dilucidar aquellas que se relacionan con los factores psicosociales de riesgo. Se demostró que la influencia en la salud individual y organizacional de los factores psicosociales en el trabajo puede ser tanto positiva, manifestada con el compromiso y la autoeficacia; como negativa, por ejemplo, asistir enfermo a laborar (Llorens-Gumbau y Salanova-Soria, 2014; Vera-Calzaretta *et al.*, 2015).

De las tres revisiones sistemáticas, Vieco y Abello (2014) realizaron una búsqueda de 10 años y seleccionaron 92 artículos originales sobre factores psicosociales en el lugar de trabajo y efectos en la salud. Duchaine *et al.* (2018) condujeron una revisión sistemática bajo el método PRISMA para estudios que hubieran evaluado al menos un factor psicosocial del trabajo considerado (o similar) en los modelos

demand-a-control-apoyo social, DCS (Karasek), desbalance esfuerzo-recompensa, ERI (Siegrist) o justicia organizacional, OJ (Moorman), utilizando un instrumento validado. Se incluyeron las publicaciones a partir de 1978 de estudios con resultados originales de diseño longitudinal, prospectivo, o bien, estudios de casos y controles que utilizaran un diseño longitudinal. Esta revisión detalla únicamente la metodología.

Stock *et al.* (2018) intentaron determinar si las intervenciones dirigidas a la organización del trabajo o el entorno laboral psicosocial son efectivas para prevenir o reducir los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (Work Musculoskeletal Disorders [WMSD]), para ello se revisó sistemáticamente la literatura científica en inglés y francés en el período 2000-2015, incluyendo los estudios que evalúan la efectividad de una intervención laboral organizacional o psicosocial sobre la incidencia, prevalencia, intensidad del dolor o trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en el cuello, los hombros y la parte superior de las extremidades y/o espalda, y el ausentismo en trabajadores no enfermos. Cumplieron con los criterios de selección 28 artículos. Hubo evidencia moderada de que los descansos suplementarios, en comparación con los horarios de descanso convencionales, son efectivos para reducir la intensidad de los síntomas. La evidencia fue de baja calidad para otras intervenciones, debido al riesgo de sesgo relacionado con el diseño del estudio, abandono, co-intervenciones e indicadores poco sensibles. La mayoría de las intervenciones carecían de los elementos clave de la intervención, así como del análisis de la actividad laboral y de la orientación ergonómica durante la implementación.

En los artículos de revisiones bibliográficas, se plantea con fundamento en la literatura abordar los factores psicosociales de riesgo desde un enfoque de planificación y gestión de riesgos a partir de las normas nacionales, y resaltan la importancia de la evaluación e intervención como cumplimiento de la ley, con actuaciones preventivas a corto, mediano y largo plazo, así como intervenciones integradas; se evidencian las ventajas de un enfoque multinivel para mejorar la comprensión de la relación entre el ambiente



psicosocial del trabajo, la salud mental de los empleados y las intervenciones organizacionales (LaMontagne *et al.*, 2014; Martin *et al.*, 2014; Pinos-Mora, 2017).

Al respecto de los artículos que abordan la gestión, Anaya-Velasco (2017) desarrolló un modelo de gestión, SSeTGIS, aplicable a organizaciones en el contexto normativo mexicano con ciclos de mejora continua para identificar el origen en el lugar de trabajo de los factores de riesgo a la salud, seguridad, al entorno, a la calidad y a la productividad. Cruz y Alfonso (2019) diseñaron un instrumento construido en una organización de créditos y servicios, concluyendo que la metodología es flexible y tiene posibilidad de aplicarse a diferentes empresas. Lizarzaburu *et al.* (2018) proponen un esquema general de riesgos y una estructura de gestión de riesgos para las organizaciones, teniendo como base las directrices de las normas ISO. Peláez-León *et al.* (2014) propusieron un modelo explicativo de las relaciones entre la responsabilidad social y la gestión humana desde una perspectiva estratégica.

Un artículo aborda la propuesta teórica de un modelo de gestión a partir de las dimensiones de desarrollo humano, las condiciones laborales y productividad, el talento humano y la organización. Otro de ellos, desarrolla una revisión de literatura donde analiza las prácticas de gestión integral desde el enfoque preventivo de las políticas públicas, basado en el marco jurídico mexicano (Lázaro, 2018; Tamayo *et al.*, 2014).

Conclusiones

La presente revisión sistemática pretendió ampliar el conocimiento de los estudios de factores psicosociales en general y los de riesgo en particular que incluyeran intervenciones y la gestión integral de la organización. Al revisar la literatura, se encontró el uso de varios términos, lo cual debe considerarse en su análisis. Es notorio que las publicaciones de factores psicosociales cuando se buscan con “intervención” y “organización” se reparten en su mayoría en dos grupos, las que usan el término de búsqueda factores psicosociales para aquellos que pueden tener una influencia positiva o negativa, y las que utilizan factores

psicosociales de riesgo para referirse a los que pueden influir negativamente en la salud y desempeño del trabajador, así como de la organización. Se localizaron muy pocos estudios con aquellos términos de búsqueda que hayan versado sobre riesgos psicosociales, término que alude a los padecimientos a consecuencia de los factores psicosociales de riesgo. En todo caso, es necesario verificar la definición conceptual de las variables en cada publicación sobre el tema.

Se encontró que las investigaciones en factores psicosociales son mayoritariamente de enfoque cuantitativo y diseño transversal, algunos mixtos y participativos. Abordan diversas técnicas tales como el entrenamiento en grupos de trabajo orientadas al liderazgo y la investigación-acción. Dan cuenta de las áreas de oportunidad para el desarrollo e implementación de intervención que considere los resultados de esos estudios, y con ello, se logre mitigar la exposición a factores de riesgo de todo tipo con gestión integral (Anaya-Velasco, 2017; ISO, 2010), generando puestos de trabajo con mayor contenido al considerar en cada actividad el cuidado de la salud propia, del entorno y un clima de bienestar organizacional que repercuta favorablemente en la organización.

De acuerdo con el país de origen, una alta proporción de estudios son de Latinoamérica, lo cual puede ser un indicador del interés de la región en la investigación, desarrollo e implementación de intervenciones que mitiguen tanto la presencia de factores psicosociales de riesgo como sus efectos.

Cabe señalar que en esta revisión se reporta poca evidencia de evaluación a las intervenciones y estas no han mostrado plena eficacia, en algunas solo se han corroborado las hipótesis parcialmente por lo que es recomendable que se profundice en el estudio teórico y se aporten datos empíricos de las intervenciones en factores psicosociales de riesgo, así como en los mecanismos de evaluación y control que aseguren el éxito de la intervención.

Aún en menor proporción que las intervenciones, se encuentran las publicaciones referentes a la gestión integral con los términos “intervención” y “organización”, es decir, la incorporación desde las



políticas y prácticas organizacionales de la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial y de todo tipo con los que interactúa el personal, con plena convicción de todos los miembros de la organización: directivos, mandos medios y colaboradores, trabajando en crear un entorno seguro, saludable, con calidad y productividad que considere a las partes interesadas para la sustentabilidad de la organización.

Si bien una limitante del estudio fue restringir la búsqueda a cinco bases de datos, se identificó una posible línea de investigación que hasta el momento ha sido poco explorada, pero que representa una oportunidad para generar conocimiento de intervenciones con esta visión y para las organizaciones que adopten la gestión integral como cultura y estrategia de prevención y control para los factores psicosociales de riesgo, pues desde una perspectiva holística se podría asegurar que las medidas y los resultados favorables permearán en todas las operaciones que conforman la organización.

Por último, la falta de resultados en la actualización de revisiones de literatura sobre factores psicosociales, gestión integral, intervención y organización deja de manifiesto la pertinencia de este estudio.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Agradecimientos

Se agradece al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) el apoyo para esta investigación a través del Programa de Becas Nacionales para Estudios de Posgrado.

Referencias

Abildgaard, J.S., Saksvik P.Ø. y Nielsen, K. (2016). How to Measure the Intervention Process? An Assessment of Qualitative and Quantitative Approaches to Data Collection in the Process Evaluation of Organizational Interventions. *Front Psychol*, 7(1380).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01380>



Aldrete, M. G., Navarro, C., González, R., Contreras, M. I. y Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud.

Ciencia & trabajo, 17(52), 32-36. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>

Anaya-Velasco, A., Saldaña, C. y Ramírez, E. (2017). Acciones de intervención organizacional para mejorar las condiciones de trabajo en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Salud Uninorte, 33*(3), 373-382.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-903661>

Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & Trabajo, 19*(59), 95–104.

<https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000200095>

Aranda C., Barraza, J. H., Romero, J. J., Quiñonez, L. A., Ceniceros, A. P., González, G. y Esparza, J. A. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México). (2015). *Salud Uninorte, 31*(2), 245-254.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81742138005>

Arapovic-Johansson, B., Wåhlin, C., Hagberg, J., Kwak, L., Björklund, C. y Jensen, I. (2018). Participatory Workplace Intervention for Stress Prevention in Primary Health Care. A Randomized Controlled Trial. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(2), 219-234.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1431883>

Biggs, A., Brough, P. y Barbour, J. P. (2014). Enhancing Work-related Attitudes and Work Engagement: A Quasi-experimental Study of the Impact of an Organizational Intervention. *International Journal of Stress Management, 21*(1), 43-68. <https://doi.org/10.1037/a0034508>

Biron, C., Parent-Lamarche, A., Ivers, H. y Baril-Gingras, G. (2018). Do As you Say: The Effects of Psychosocial Safety Climate on Managerial Quality in an Organizational Health Intervention.



International Journal of Workplace Health Management, 11(4), 228-244.

<https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2018-0009>

Cruz, M. M. y Alfonso, M. A. (2019). Metodología para la gestión integral de riesgos y seguros con enfoque de gestión social cooperativa. *COODES Cooperativismo y Desarrollo, 7(1), 74–96.*

<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/230%0A2019>

Duchaine, C. S., Gilbert-Ouimet, M., Aubé, K., Vezina, M., Ndjaboue, R., Trudel, X., Lesage, A., Moore, L., Laurin, D. y Brisson, C. (2018). Effect of Psychosocial Work Factors on the Risk of Certified Absences from Work for a Diagnosed Mental Health Problem: A Protocol of a Systematic Review and Meta-analysis of Prospective Studies. *BMJ Open, 8(10), e025948.*

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-025948>

Duchaine, C.S., Ndjaboué, R., Levesque, M., Vezina, M., Ndjaboue, R., Trudel, X., Gilbert-Ouimet, M., Dionne, C., E., Mâsse, B., Pearce, N. y Brisson, C. (2017). Psychosocial Work Factors and Social Inequalities in Psychological Distress: A Population-based Study. *BMC Public Health, 17(91).*

<https://doi.org/10.1186/s12889-017-4014-4>

Fraticelli, F. R., González, R. O., Uribe, A. F., Moreno, I. y Orengo, J. C. (2018). Investigación: diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos, 18(1), 95-112.*

<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v18n1a05>

Hammer, L., Truxillo, D., Bodner, T., Rinner, J., Pytlovany, A. y Richman, A. (2015). Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes. *BioMed Research International, 12.* DOI: 10.1155/2015/836967

- Hindrichs, I., Girardo, C. y Converso, D. (2018). Trabajar en organizaciones de la sociedad civil en el estado de Morelos. Factores psicosociales, desafíos y necesidades. *Administración y Organizaciones*, 16(31), 191-212. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/122>
- International Standard Organization. (2010). *Norma Internacional ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social*. AENOR.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308 <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Koolhaas, W., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W. y Brouwer, S. (2014). Chronic Health Conditions and Work Ability in the Ageing Workforce: The Impact of Work Conditions, Psychosocial Factors and Perceived Health. *Int Arch Occup Environ Health*, 87(4), 433-443. <https://dx.doi.org/10.1007/s00420-013-0882-9>
- Kortum, E., Leka, S. y Cox, T. (2011). Perceptions of Psychosocial Hazards, Work-related Stress and Workplace Priority Risks in Developing Countries. *Journal of Occupational Health*, 53(2), 144–155. <https://doi.org/10.1539/joh.O10016>
- LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., Keegel, T. y Smith, P. M. (2014). Workplace Mental health: Developing an Integrated Intervention Approach. *BMC Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping* (1st ed.). Springer Publishing Company, Inc.
- Lázaro, P. (2018). Alcances y limitantes organizacionales para una efectiva gestión integral de riesgos (GIR) en México, 2012-2017. *Revista Ciencia Administrativa*, 1, https://redib.org/Record/oai_articulo1844303-alcances-y-limitantes-organizacionales-para-una-efectiva-gesti%C3%B3n-integral-de-riesgos-gir-en-m%C3%A9xico-2012-2017



- Lizarzaburu, E. R., Barriga, G., Burneo, K. y Noriega, E. (2018). Gestión integral de riesgos y antisoborno: un enfoque operacional desde la perspectiva ISO 31000 e ISO 37001. *Universidad & Empresa*, 21(36), 79–118. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6089>
- Llorens, C., Navarro, A., Salas, S. y Moncada, S. (2019). For Better or for Worse? Psychosocial Work Environment and Direct Participation Practices. *Safety Science*, 116, 78-85. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.02.028>
- Llorens-Gumbau, S. y Salanova-Soria, M. (2014). Loss and Gain Cycles? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement and Self-efficacy. *Burnout Research*, 1(1), 3-11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.001>
- Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C. y Sanderson, K. (2014). The Psychosocial Work Environment, Employee Mental Health and Organizational Interventions: Improving Research and Practice by Taking a Multilevel Approach. *Stress and Health*, 32(3), 201-215. <https://doi.org/10.1002/smj.2593>
- Mathisen, G. E., Brønnick, K., Jørgen, K. y Vestly, B. (2017). Identifying and Managing Psychosocial Risks during Organizational Restructuring: It's What you Do and How You Do It. *Safety Science*, 100(A), 20-29. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.12.007>
- Moreno J., B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1). <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Nielsen, K., Jorgensen, M. B. y Malgorzata, M. y Munar, L. (2018). *Healthy Workers, Thriving Companies—A Practical Guide to Wellbeing at Work*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Nylén, E.C., Lindfors, P., Ishäll, L., Göransson, S., Aronsson, G., Kylin, C. y Sverke, M. (2017). A Pilot-study of a Worksite Based Participatory Intervention Program: Its Acceptability and Short-term Effects on Work Climate and Qttitudes in Human Service Employees. *Work*, 56(4), 625-636.

<https://doi.org/10.3233/WOR-172522>

Nylén, E. C., Lindfors, P., Le Blanc, P., Aronsson, G. y Sverke, M. (2018). Can a Managerial Intervention Focusing on Job Demands, Job Resources, and Personal Resources Improve the Work Situation of Employees? *Nordic Psychology*, 70(3), 179-197. <https://doi.org/10.1080/19012276.2017.1381037>

Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (No. 56)*. Comité Mixto OIT-OMS.

<http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Peláez-León, J. D., García Solarte, M. y Azuero Rodríguez, A. R. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: Avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*, 5(11), 15–28. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70016-3](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70016-3)

Pinos-Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79-104. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/2101/1564>

Potter, R. E., Dollard, M. F., Owen, M. S., O'Keeffe, V., Bailey, T. y Leka, S. (2017). Assessing a National Work Health and Safety Policy Intervention Using the Psychosocial Safety Climate Framework. *Safety Science*, 100(A), 91-102. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.05.011>

Preciado, M. L., Pozos-Radillo, B. E., Colunga-Rodríguez, C., Vázquez-Goñi, J. M. y Ávalos-Latorre, M. L. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v16n2/1657-9267-rups-16-02-00129.pdf>



- Pujol-Cols, L. y Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 145-156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>
- Ramkissoon, A., Smith, P. y Oudyk, J. (2019). Dissecting the Effect of Workplace Exposures on Workers' Rating of Psychological Health and Safety. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(5), 412-421. <https://doi.org/10.1002/ajim.22964>
- Ratto, D. A., García, R. C., Silva, M. I. y González, M. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300005&lng=es&tlang=es
- Saldaña, C., Ramírez, E., Anaya-Velasco, A. y Baeza, M. (2014). Evaluación de riesgos psicosociales con el instrumento "CTCPS-MAC" -batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el departamento de obras públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (Méjico). *Revista Salud Uninorte*, 30(3), 293-301. <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.3.7094>
- Sarsosa-Prowesk, K., Charria-Ortiz, V. H. y Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 348-361. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54533007020>
- Silva, D. C., Gutiérrez, A. M., Pando, M. y Tuesca, R. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 52-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850007>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.*

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Selye, Hans (1946). The General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation. *The Journal of Clinical Endocrinology*, 6(2), 117-230. <https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117>

Siegrist, J. y Wege, N. (2020). Adverse Psychosocial Work Environments and Depression–A Narrative Review of Selected Theoretical Models. *Frontiers in Psychiatry*, 11(66).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00066>

Stock, S. R., Nicolakakis, N., Vézina, N., Vézina, M., Gilbert, L., Turcot, A., Sultan-Taïeb, H., Sinden, K., Denis, M.-A., Delga, C. y Beaucage, C. (2018). Are Work Organization Interventions Effective in Preventing or Reducing Work-related Musculoskeletal Disorders? A Systematic Review of the Literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(2), 113-133.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.3696>

Tamayo, Y., Del Río, A. y García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70–77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.rproto.2016.04.004>

Uribe, A. F. y Martínez, A. M. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1222>



Urrútia, G. y Bonfil, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511.

<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>

Vera-Calzaretta, A., Carrasco-Dájer, C., da Costa, S. y Páez-Rovira, D. (2015). Factores psicosociales del presentismo en trabajadores del sistema de salud chileno. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 119-128. <https://doi.org/10.1016/j.rproto.2015.03.004>

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

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>

Weissbrodt, R., Arial, M., Graf, M., Iff, S. y Giauque, D. (2018). Preventing Psychosocial Risks at Work: An Evaluation Study of Labour Inspectorate Interventions. *Safety Science*, 110(A), 355-362.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.08.024>

Cómo citar este artículo: Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. ., & Díaz-Patiño, D. G. . (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: : revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1-27, e399. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>