



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES, CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN

MIQUEL CLADERA JIMÉNEZ

Grado de RELACIONES LABORALES

Facultad de DERECHO

Año Académico 2022-23

ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES, CONSECUENCIAS Y PREVENCIÓN

MIQUEL CLADERA JIMÉNEZ

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de DERECHO

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2022-23

Palabras clave del trabajo:

Estrés laboral, riesgos psicosociales, fuentes del estrés, organización del trabajo, síndrome de burnout, ley de prevención de riesgos laborales, métodos de prevención del estrés laboral, ...

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo CAPILLA NAVARRO GUZMÁN

Nombre Tutor/Tutora (si procede)

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESUMEN

Fundamentos: Actualmente, según la EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo)¹, el estrés laboral es considerado el segundo problema de salud más denunciado relacionado con el trabajo. Afecta a casi uno de cada cuatro trabajadores de la UE. El objetivo de este trabajo es llevar a cabo una revisión y exposición de lo que se ha publicado a nivel científico en los últimos años sobre concepto del estrés laboral, así como sus riesgos psicosociales, consecuencias y sus métodos de prevención.

Métodos: Revisión sistemática a través del estudio de artículos y manuales científicos de autores y administraciones estatales como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y otros referenciados en las fuentes bibliográficas sobre estrés laboral, síntomas de estrés laboral, riesgos psicosociales y organización empresarial. Además de consultar la legislación vigente y publicaciones de organismos europeos como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. La búsqueda se realizó mediante el buscador Google Académico. Se realiza un análisis y posterior síntesis cualitativa de la información obtenida.

Resultados: Se encontró 14 manuales y 13 artículos publicados que cumplían con los criterios sobre la materia. Se identificó el grado de impacto de la organización de empresa sobre el estrés laboral en los trabajadores, también sobre los factores y riesgos psicosociales en sus formas y consecuencias determinando el estrés como riesgo psicosocial más común. En materia preventiva también se trata el cómo prevenir y actuar ante dicha situación.

Conclusiones: El estrés laboral está presente en cualquier puesto de trabajo y es uno de los principales riesgos psicosociales sufridos en todo el mundo relacionado con el ámbito laboral. Afecta a la salud física y psíquica de los trabajadores, así como sus conductas, emociones y relaciones interpersonales. Una mala organización de la empresa y una falta de prevención en los trabajadores a nivel individual en sus puestos de trabajo, es un generador de estrés laboral.

¹ Estrés laboral y evaluación de riesgos, ficha práctica EU-OSHA
<https://www.insst.es/documents/94886/378393/Estr%C3%A9s+laboral+y+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos++A%C3%B1o+2009+%28Ficha+pr%C3%A1ctica+54%29/e55e0e75-9a40-45bf-bc2e-73e1eceb769d>

ABSTRACT

Background: Currently, according to the EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), work stress is considered the second most reported work-related health problem. It affects almost one in four workers in the EU. The objective of this work is to carry out a review and exposition of what has been published at a scientific level in recent years on the concept of work stress, as well as its psychosocial risks, consequences and its prevention methods.

Methods: Systematic review through the study of scientific articles and manuals by authors and state administrations such as the National Institute of Safety and Hygiene at Work and others referenced in bibliographic sources on work stress and psychosocial risks. In addition to consulting current legislation and publications from European organizations such as the European Agency for Safety and Health at Work and international organizations such as the International Labor Organization and the World Health Organization. The search was carried out using the Google Scholar search engine. An analysis and subsequent qualitative synthesis of the information obtained is carried out.

Results: 14 manuals and 13 published articles that met the criteria on the subject were found. The degree of impact of the company organization on work stress in workers was identified, as well as psychosocial factors and risks in their forms and consequences, determining stress as the most common psychosocial risk. In preventive matters, it also deals with how to prevent and act in such a situation.

Conclusions: Work stress is present in any job and is one of the main psychosocial risks suffered worldwide related to the workplace. It affects the physical and mental health of workers, as well as their behaviors, emotions and interpersonal relationships. A bad organization of the company and a lack of prevention in the workers at an individual level in their jobs, is a generator of work stress.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. EL ESTRÉS LABORAL

2.1. CONCEPTO Y CALIFICACIÓN

2.2. FUENTES DEL ESTRÉS LABORAL

2.3. SINTOMATOLOGÍA Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. CONCEPTO Y CALIFICACIÓN

3.2. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SU INTERVENCIÓN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

4. MÉTODOS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

5. CONCLUSIONES

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral no es un concepto novedoso, siempre ha estado presente en el ámbito del trabajo, sin embargo, existe un incremento en cuanto a intensidad e incidencia del mismo derivado de las relaciones sociolaborales, las nuevas formas de organización del trabajo y la reciente pandemia provocado por el COVID-19². Por todo ello, está aumentando la sensibilización y preocupación, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente a esta problemática en el trabajo.

En los últimos años, se ha aumentado de manera considerable la protección de los riesgos para la salud y seguridad laboral de trabajadores y trabajadoras. Estos riesgos tienen un impacto directo en el trabajo. El trabajo y la salud (física y mental) tienen una vinculación directa. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) entiende la salud como el bienestar físico, psíquico y social³, pues el trabajo puede ser causa de perderla.

Este estudio tiene por objetivo el análisis de lo publicado en base al concepto del estrés laboral en profundidad y de sus riesgos psicosociales. Es trascendente evaluar y prevenir los riesgos psicosociales dado que afectan y los sufren millones de trabajadores mundialmente. Se empezó a hablar de riesgos psicosociales en la década de 1970⁴, lo cual clarifica que es de vital importancia su estudio al ser relativamente novedosos.

En consecuencia, también es necesaria la necesidad de proteger a los trabajadores frente a estos riesgos, mediante medidas y estrategias eficaces para obtener una actividad laboral más saludable y, a su vez, segura. Todo ello, adaptando la legislación en la medida que se moderniza la sociedad. El empresario también es participe y obligado de evaluar y gestionar dichos riesgos.

² OMS, comunicado de prensa, 28 de septiembre de 2022, Ginebra.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

³ OMS, constitución de la Organización Mundial de la Salud, documentos básicos, 3ª edición, 1986, página 1.

⁴ A partir del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, se introduce la relevancia de los factores psicosociales. Se establecen especialidades identificando los factores psicosociales como riesgos para la salud del trabajador.

Estos riesgos, pueden clasificarse en dos grupos, primero en factores organizacionales, aquellos referidos a la organización como, por ejemplo, la política de seguridad y salud, y los factores laborales que son aquellos que afectan a las condiciones de trabajo de los trabajadores como, por ejemplo, el salario, el diseño de los puestos de trabajo, el apoyo social y la capacidad de control.

Estos factores pueden ser positivos o negativos y generar al trabajador consecuencias favorables o desfavorables. Cuando estos factores son negativos es más probable que afecten de manera desfavorable en la salud y al bienestar de los trabajadores, son factores que comportan riesgo, y en consecuencia actúan como fuentes de situaciones de tensión y de estrés laboral⁵.

El estrés, se ha considerado una respuesta física, psíquica y social de una persona frente a un exceso de exigencias por no disponer de los recursos y capacidades suficientes para acometer las mismas. Por ello, existe la necesidad de prevenir el estrés laboral teniendo en cuenta los aspectos organizacionales del trabajo. Solo cambiando aspectos organizativos se podrá lograr un trabajo menos estresante y más productivo.

Este trabajo, se ha estructurado en cuatro apartados. Primeramente, se llevará a cabo un marco teórico para definir el concepto del estrés laboral, sus fuentes y sintomatología y consecuencias psíquicas y físicas del mismo. Seguidamente, se expondrá el concepto de los riesgos psicosociales y la evaluación de los mismos, así como la intervención de la ley de prevención de riesgos laborales en la materia. En tercer lugar, se analizarán las consecuencias del estrés laboral y su impacto en la salud de los trabajadores. En cuarto lugar, se expondrán diferentes métodos para la prevención del estrés para reducirlo al igual que los riesgos psicosociales derivados de ello. Por último, se expondrán las conclusiones alcanzadas tras el análisis sistemático.

⁵ FERNANDO MANSILLA IZQUIERDO, Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, 2009, páginas 9-10.

2. EL ESTRÉS LABORAL

2.1. CONCEPTO Y CALIFICACIÓN

Cuando hablamos del término estrés laboral, todas las personas identifican rápidamente de lo que estamos hablando. Todo ello, porque alguna vez a lo largo de su vida laboral le ha afectado. Pero, ¿sabemos exactamente lo que es el estrés laboral?

El estrés laboral es el primer riesgos psicosocial y más global de todos ellos. Actúa como una respuesta ante los factores psicosociales de riesgos tanto organizacionales como laborales.

Si hacemos un primer repaso en la normativa española, en términos jurídicos, el artículo 15 de la Constitución Española⁶ se recoge el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Dicho artículo se incumple si los trabajadores sufren estrés en su puesto de trabajo. De la misma forma, el artículo 17, contempla que 'toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad', por lo cual, esta seguridad es la que se tiene que proporcionar a los trabajadores para que no sufran estrés laboral o su sintomatología. Pero, todo ello requiere una atención continua y periódica.

Según el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) el estrés es un riesgos emergente e importante en el mundo laboral siendo este el principal. Según datos publicados por EU-OSHA, más de la mitad de los días de trabajo perdidos se deben al estrés⁷.

Para ir introduciendo el concepto de estrés, según la OMS, se considera estrés al 'conjunto de reacciones que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación'.

⁶ Constitución Española de 1978 <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

⁷ Datos publicados por EU-OSHA <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

La definición de la Comisión Europea es que se puede entender el estrés como 'un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos'⁸.

Usando el sentido común y la lógica, no todos los trabajadores reaccionaran igual antes situaciones de estrés y su impacto variará en uno y otro porque vendrá condicionado por la personalidad, la interpretación de la situación, de la gestión de los recursos, etc.

El estrés es un estado psicológico que da a conocer un proceso de interacción entre la persona y su entorno de trabajo formando parte del mismo⁹. A pesar de ello, no podemos explicarlo solo observando al individuo de forma personal ya que se vincula directamente con la organización del trabajo. En efecto, el estrés y los riesgos psicosociales son una realidad generalizada en el actual funcionamiento de las relaciones de trabajo y derivan fundamental y esencialmente de circunstancias de carácter objetivo relacionadas con la organización del trabajo en la empresa¹⁰.

Como se ha adelantado, según la EU-OSHA, el estrés laboral es considerado el segundo problema de salud más denunciado relacionado con el trabajo. Esta misma organización asegura que, más de la mitad de los trabajadores declaran que es un elemento común en sus puestos de trabajo. Según el Acuerdo Marco Comunitario, el estrés laboral puede afectar a cualquier trabajador y a cualquier puesto de trabajo.

Podemos entender el estrés en el ámbito laboral, como aquella respuesta, física y emocional, del trabajador/a incapaz de afrontar las numerosas exigencias y demandas requeridas, debido a una falta de recursos o una mala gestión de los mismos. Concretamente se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables¹¹.

⁸ BERNARDO MORENO JIMÉNEZ y CARMEN BAEZ LEÓN, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, UAM, año 2010, página 22. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

⁹ TOM COX, AMANDA GRIFFITHS y EUSEBIO RIAL-GONZÁLEZ, Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo, EU-OSHA, año 2000, página 45. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_El_estres_relacionado_con_el_trabajo.pdf

¹⁰ PILAR CHARRO BAENA, La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial, número 98, año 2012, páginas 15-29.

¹¹ Publicación INSST <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

2. FUENTES DEL ESTRÉS LABORAL

Como en cualquier problemática, existe una o diversas fuentes de la cual deriva. Podemos hacer mención de las diferentes fuentes de estrés (o también peligros psicosociales) las cuales vienen determinadas por factores relacionados con el trabajo, con su contexto y su calidad. En consecuencia, existe evidencia científica sólida que demuestra como el estrés laboral tiene consecuencias tanto sobre la salud (física y mental) y el bienestar del trabajador/a, con la sintomatología derivada de ello, como sobre el desarrollo de su trabajo y, por tanto, sobre su rendimiento, productividad o absentismo laboral.

Podríamos clasificar estos diferentes factores de la siguiente manera:

1) Factores relacionados directamente con el trabajo:

Un primer factor es la carga y el ritmo de trabajo. La carga de trabajo se podría definir como el nivel de demanda que la persona trabajadora debe enfrentar y superar¹². Ya no solo hablamos de la carga a nivel puramente física sino también de la mental. Esta última se podría definir como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo¹³.

La carga mental, deriva en una fatiga psíquica. Su valoración se tiene que hacer teniendo en cuenta el esfuerzo de atención, la cantidad y complejidad de la información con la que se trabaja, la presión temporal y la percepción de la dificultad que la persona tiene de su trabajo. Una carga excesiva en las funciones, podría ocasionar el trastorno de la ergodependencia. Es decir, la tensión que una persona siente por razón de su empleo, que puede llegar a provocar una actividad tan intensa que le impida descansar ni un solo día durante grandes períodos de tiempo¹⁴.

¹² JESÚS PÉREZ BILBAO y CLOTILDE NOGAREDA CUIXART, INSST, NTP 26, 'Factores Psicosociales: metodología de evaluación', año 2012 <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>

¹³ OLGA SEBASTIÁN GARCÍA y MARÍA ÁNGELES DEL HOYO DELGADO, INSST, documento divulgativo, 'La carga mental del trabajo' <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,-Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%2C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo.>

¹⁴ Estudio del Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 'Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social' https://www.seq-social.es/wps/wcm/connect/wss/155e2766-3ee7-489b-86b9-2cdb2d05ddd7/3_F06.pdf?MOD=AJPERES

Un segundo factor es el ambiente en el trabajo y los equipos de trabajo. El factor ambiental es de vital importancia dado que la persona trabajadora está mucho tiempo en su puesto de trabajo. Situaciones como, no disponer de buenas condiciones de trabajo, falta de mantenimiento de las herramientas o los equipos para desarrollar el trabajo, espacios de trabajo reducidos, excesivo ruido, poca luz, una mala temperatura en el entorno y más situaciones parecidas, influyen directamente en la comodidad y bienestar del trabajador. Estas situaciones están directamente ligadas a la aparición del estrés, ansiedad, depresión y otras patologías que más adelante trataremos. Las condiciones medioambientales también son causantes del estrés: el calor, las sustancias tóxicas o posturas de trabajo difíciles¹⁵. Son riesgos directamente físicos.

Un tercer factor es el horario de trabajo. Muchas veces por incumplimiento laboral, los trabajadores sufren de horarios laborales impredecibles, cambios de turnos continuos, jornadas excesivamente largas o el trabajo nocturno. Son factores psicosociales que influyen negativamente.

Un cuarto factor son los trabajos de corta duración. La reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, tenía por objetivo acabar con la temporalidad en la contratación y la precarización en el trabajo. Ciertamente los datos del SEPE¹⁶ reflejan una mejora de la problemática, aunque, todavía existen trabajos precarios excesivamente e injustificadamente temporales. Estamos ante un factor que genera inquietud y ansiedad en los trabajadores.

Un quinto factor es el diseño de la actividad laboral. Un puesto de trabajo con tareas laborales que sean rutinarias, monótonas, repetitivas o que consistan en tareas desagradables puede ser una situación estresante por esa falta de dinamismo. Incluso, la falta de capacidad de intervenir, tareas sin objetivos claros o desaprovechar las aptitudes del trabajador.

Un sexto factor son las innovaciones de la tecnología y el riesgo de una permanente conectividad. En este sentido, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, han derivado en un trabajo más flexible e interactivo. Pero, también comporta aspectos negativos como la violación del derecho a la desconexión digital ya que esta conectividad permanente ocasiona una pérdida del descanso entre el trabajo y el período para descansar.

¹⁵ CHRISTINA ROBERTS, 'Pasar del conocimiento a la acción', Revista de la EU-OSHA, núm. 5, 2002, página 9.

¹⁶ Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Últimos 10 años <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>

2) Factores relacionados contextualmente con el trabajo:

Un primer factor es la organización del trabajo. Si dentro de dicha organización no existe comunicación o está dañada, así como la falta de apoyo para combatir problemas o dificultades, pueden ser una fuente de estrés. También lo puede ser la inexistencia de objetivos que tiene que marcar la empresa y las responsabilidades para alcanzarlos.

Un segundo factor es la función dentro de la organización. La estructura jerárquica delimita las funciones y/o competencias y el puesto de trabajo que ocupa cada trabajador para definir su rol dentro de la empresa. Si existe un descontento con el rol y/o una presión laboral, puede derivar en una sintomatología de tipo somático, depresiva y estresante. La forma de dirección y liderazgo de la empresa (estilo de mando) puede ser también favorable la aparición del estrés.

Un tercer factor es la autonomía en la toma de decisiones y el nivel de control. Con ello se hace referencia a la libertad para gestionar y tomar decisiones que tiene el trabajador en cuanto a su tiempo de trabajo, ritmo... sino también sobre cuestiones de organización puramente del trabajo.

Un cuarto factor es el desarrollo de la carrera profesional. Si no existe posibilidades de promocionar en la empresa existe un riesgo psicosocial. Al igual que un estancamiento laboral, baja remuneración o inseguridad contractual. Si hay una falta de reconocimiento se puede derivar en una frustración dando lugar a estrés¹⁷.

Un quinto factor son las relaciones interpersonales. Una falta de interacción física o social, falta de apoyo entre los compañeros, mala relación entre distintos grupos o departamentos de trabajo y, en definitiva, las malas o nulas relaciones entre las personas, pueden ser una fuente estresante.

¹⁷ Artículo Sindicato de Enfermería https://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevencion_estres.htm

3) Factores relacionados con la calidad del trabajo:

Un primer factor es la precariedad en el trabajo. Situaciones irregulares o ilegales como no estar dado de alta en la Seguridad Social, baja remuneración económica, el incumplimiento de la jornada laboral dificultando la conciliación familiar y laboral, la inseguridad laboral por diversos incumplimientos contractuales, legislación laboral o de los convenios colectivos y ausencia de medios que, muchas veces, no garantizan la seguridad y salud laboral al incumplirse la normativa en cuanto a prevención de riesgos laborales. Todo ello comporta riesgos psicosociales importantes.

Un segundo factor es el equilibrio entre la jornada de trabajo y la vida personal. Según el artículo 34.8 ET, la persona trabajadora tiene derecho a la adaptación de la duración y distribución de su jornada laboral para que le permite conciliar su vida personal y laboral. Si no se lleva a cabo dicha conciliación, se genera una situación de estrés y tensión continua.

Un tercer factor es el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Los trabajadores con una edad avanzada necesitan una evolución de su situación personal en relación a los riesgos laborales que puedan sufrir al ser más sensibles a los mimos para implementar medidas en sus puestos de trabajo. Una falta de actualización o recualificación pueden derivar en un deterioro de las condiciones de salud y una mayor vulnerabilidad a dichos riesgos.

Un cuarto factor son las elevadas demandas emocionales de las relaciones en el trabajo. Existen determinados puestos de trabajo que implican relaciones con exigencias psicológicas emocionales para no involucrarse en situaciones emocionales que pueden ser un riesgo psicosocial.

Un quinto factor es el aumento de la presión y de la carga de trabajo. La presión y sobrecarga de trabajo en las tareas, son factores de estrés.

Un sexto factor son los procesos de reestructuración de la empresa. Las reducciones de la plantilla de trabajadores y reestructuraciones empresariales provocan una degradación en la salud mental de los trabajadores afectando a su bienestar por inseguridad laboral.

2.3. SINTOMATOLOGÍA Y CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Como hemos mencionado, el estrés influye en la salud mental y física de los trabajadores. Ante situaciones estresantes, el organismo responde, pero, en este caso, de manera negativa. Esta sintomatología puede desembocar en síntomas debilitantes periódicos leves hasta incluso síntomas crónicos severos por estar expuestos al estrés durante un largo período de tiempo.

Los síntomas, y los efectos de los mismos, pueden clasificarse según su naturaleza: individual y organizacional. En el aspecto individual, hacemos referencia al trabajador, su percepción frente a los factores de estrés y la capacidad que tenga para afrontar dichos factores teniendo en cuenta el ámbito profesional y personal. Cabe recalcar que el estrés no solo genera patologías físicas o psíquicas dado que también tiene incidencia en el ámbito organizativo ya que los factores desencadenantes tienen una relación totalmente directa con la organización del desempeño laboral y sus actividades.

Por todo ello, podemos mencionar los síntomas individuales físicos que pueden ser leves o más severos son aquellos que afectan directamente al cuerpo y organismo. En cuanto a los síntomas leves podríamos mencionar los vómitos, mareos, tensión muscular, contracturas, cefaleas, sudoración excesiva, hiperventilación, brotes en la piel... En cuanto a los síntomas más graves, los cuales pueden ser importantes si se prolongan en el tiempo provocando consecuencias graves, podríamos encontrar un aumento de la presión arterial, alteración del sueño, problemas digestivos graves, taquicardia, trastornos respiratorios...

Por otro lado, los síntomas individuales psíquicos aparecen a modo de modificaciones del estado de ánimo y alteraciones del comportamiento de la persona trabajadora y nos encontramos con: la ansiedad, la depresión, la irritabilidad, dificultad para la concentración o memorización, alteraciones del humor, el miedo... El estrés genera trastornos mentales, aunque, es complicado el determinar qué impacto ha tenido la actividad laboral entre otros factores como los familiares, emocionales o personales que intervienen en la causa de la enfermedad del desequilibrio psiquiátrico. Estos trastornos no solo afectan a la persona sino también a todo su entorno como la familia o los compañeros de trabajo. Todo ello conlleva a que la persona perciba el trabajo como una obligación y una actividad negativa la cual no quiere realizar.

Desde un punto de vista del individuo, en la sintomatología del estrés laboral existe un grado de comportamiento los cuales evocan a estados de indecisión, irritabilidad, dificultad y empeoramiento de las relaciones interpersonales, trastornos en la alimentación... Esta problemática va deteriorando la salud de la persona trabajadora y ello desemboca en un comportamiento que puede derivar en conductas de un riesgo severo para la salud como el alcoholismo, tabaquismo, trastornos alimenticios, ludopatía, drogodependencia e incluso, conductas suicidas.

En la siguiente tabla¹⁸ de elaboración propia, se expondrán las consecuencias más comunes dado al gran número de consecuencias que existen del estrés laboral en cuanto a las patologías psíquicas y físicas:

Patologías psíquicas	Patologías físicas
<ul style="list-style-type: none"> - Deterioro cognitivo: dificultad de memorización, concentración, resolución y toma de decisiones - Trastornos afectivos: depresión y ansiedad - Trastornos sexuales: inapetencia sexual, trastorno de la excitación sexual en la mujer, rechazo sexual, - Trastornos somatoformes: hipocondría, - Insomnio - Esquizofrenia - Trastornos disociativos: amnesia disociativa, fuga disociativa, trastorno disociativo, despersonalización, trastorno de conversión 	<ul style="list-style-type: none"> - Alteraciones cardiovasculares: hipertensión, enfermedades coronarias, arritmias - Alteraciones dermatológicas: caída del cabello, dermatitis, urticaria - Alteraciones sexuales: disfunción eréctil, vaginismo, eyaculación precoz - Alteraciones musculoesqueléticas: contracturas, lesiones musculotendinosas, dolores crónicos, artritis, tics nerviosos - Alteraciones digestivas: diarrea, úlceras, estreñimiento - Alteraciones endocrinológicas: hipertiroidismo, hipotiroidismo - Dolores de cabeza

¹⁸ INSST, 'Estrés, aspectos médicos' <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estres-aspectos-medicos-sinopsis-e-indice-2007>

Cabe destacar que el sector de actividad condiciona en sí mismo en cómo inciden los riesgos psicosociales en las personas trabajadoras. En general, nos referimos a puestos de trabajo que tengan contacto con personas externas a la organización como, por ejemplo, el sector de la sanidad, educación, administración pública o transportes. Estos sectores, son más propensos a la aparición de los riesgos psicosociales.

Desde un punto de vista del género, para hombres y mujeres, los riesgos psicosociales pueden ser semejantes pero sus reacciones y métodos de afrontamiento pueden ser diversos. Las mujeres, mayoritariamente por razones de estereotipos y roles, se encuentran en una situación no precisamente ventajosa para acceder a un trabajo, ascender en puestos, ocupar puestos de dirección o importancia, y son más frágiles al acoso sexual o intimidación por prejuicios sexuales que limitan sus posibilidades de progreso. La estructura vertical y jerárquica de las organizaciones, las mujeres ocupan puestos de inferioridad lo cual implica situaciones más propensas al estrés por horarios de trabajo más largos por requerimiento del mercado laboral y trabajo familiar. En consecuencia, tienen más predisposición a contraer síntomas y patologías de índole psicosocial¹⁹.

En lo referente a los síntomas organizativos, hay que mencionar el creciente absentismo laboral a causa del estrés y también de la incapacidad temporal ligada a patología psíquicas. Los accidentes laborales y el aumento de la siniestralidad son, en muchas ocasiones, producto de factores estresores. La creciente litigiosidad laboral también es un reflejo de la existencia de riesgos psicosociales y, por último, de entre otros, el presentismo laboral forzoso, el cual consiste en la situación de que la persona trabajadora acude de manera forzada a su puesto de trabajo por miedo a la pérdida del mismo o de sanciones por parte de la organización.

El “síndrome de burnout” o “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT) es un tipo concreto de estrés laboral crónico. Sus principales características son la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, despersonalización y sentimiento de inadecuación²⁰.

¹⁹ ROSA MARÍA SEGURA e ISAAC PÉREZ, 'Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género' <https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>

²⁰ INSST, NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

El agotamiento emocional constituye el elemento principal del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento físico y psíquico en el trabajo.

La despersonalización se refiere a una serie de actitudes de aislamiento pesimistas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional. La despersonalización surge para protegerse del cansancio emocional: por ejemplo, se da un distanciamiento de los compañeros de trabajo, deshumanización de las relaciones personales con los usuarios, etc.

El sentimiento de inadecuación aparece como consecuencia de una autoevaluación negativa del trabajador, que siente que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.

Los niveles de estrés en los trabajadores afectan directamente en el nivel de productividad, rendimiento y competitividad de la organización.

3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. CONCEPTO Y CALIFICACIÓN

Para poder enmarcar el concepto de riesgo psicosocial, primeramente, debemos tener en cuenta los que son los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales que, aunque parezcan términos iguales, no tienen el mismo significado.

Para entender qué son los factores psicosociales, la OIT propone la siguiente definición amplia dado a la complejidad del concepto: 'los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo'²¹.

Otra definición sobre el concepto de qué son los factores de riesgo psicosociales es la que nos define el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): 'los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y la salud del trabajador'²².

Según la Real Academia Española (RAE) el significado de riesgo es equivalente a la proximidad de un daño. La ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), en su artículo 4.2, entiende riesgo como la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño derivado de su actividad laboral y, para calificar tal riesgo, se valorarán la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. El término psicosocial hace referencia a aquellas situaciones derivadas de mecanismos sociales y/o psíquicos.

²¹ OIT, 'Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control', Ginebra 1986, página 3

²² INSST, 'Fundamentos para la prevención de riesgos laborales'
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>

Hemos de entender por riesgo psicosocial como la probabilidad de que una o más personas trabajadoras puedan sufrir cualquier daño a su salud física y/o psíquica, motivada de la relación entre factores relativos a la organización del trabajo, factores ambientales, interno y/o externo, y los factores personales concretos de la persona trabajadora, por lo cual se deriva un conflicto por el desequilibrio entre los factores organizativos y ambientales y estos personales²³.

En conclusión, los riesgos psicosociales podemos definirlos como alteraciones de la salud psicológica, que son la respuesta de los individuos a condiciones directamente relacionadas con la organización del trabajo, con las tareas realizar o con el entorno de trabajo, y con capacidad suficiente como para afectar el desarrollo del mismo²⁴.

Los derechos fundamentales de los trabajadores como la dignidad, la integridad física y personal, la libertad, etc. se ven a lesionados por los riesgos psicosociales de manera directa. Estos mismos, tienen efectos sobre la salud del trabajador, impidiendo su correcto funcionamiento, peligrando su seguridad personal y alterando negativamente su vida personal y profesional y, por tanto, afectando directamente a la organización.

La incidencia y graves consecuencias de esos riesgos, han obligado al desarrollo de una cobertura legal, pero, no solo en el ordenamiento jurídico español, sino también de la Unión Europea aprobando directivas sobre la salud y seguridad en el trabajo para incentivar mejoras en dicho ámbito.

²³ CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, 'El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justicia disuasoria', Aranzadi Social núm 22, 2011, página 47.

²⁴ MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ, "Los riesgos psicosociales: evaluación y prevención. El caso CaixaBank", Trabajo y Derecho, número 27, 2017, página 48.

3.2. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SU INTERVENCIÓN EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La Constitución Española en su artículo 40.2, encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este precepto constitucional lleva a la necesidad de desarrollar políticas de protección sobre la salud de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales. Concretamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) donde se estipula el marco general donde se marcarán las distintas acciones preventivas junto a decisiones de la Unión Europea.

La normativa de LPRL obliga unas exigencias de seguridad y salud al diseño organizativo y productivo de la organización, en consecuencia, el poder de dirección es el fundamento del deber empresarial de seguridad y salud²⁵. Es el empresario el obligado a diseñar la empresa para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

El artículo 14.1 LPRL, estipula que: 'Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales'. Entiéndase el estrés laboral como un riesgo laboral.

El empresario, para garantizar la protección a sus trabajadores, según el artículo 14.2 LPRL, realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias. Si el empresario detecta uno o más trabajadores que sufren de estrés laboral, con sus inherentes consecuencias negativas en su salud, debe actuar mediante medidas de protección para evitar dicha situación. El empresario tiene el deber de vigilar a los trabajadores especialmente sensibles a estos riesgos.

Como señala el artículo 16.1 LPRL, esta prevención por parte del empresario se consigue a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales previamente establecido.

²⁵ MANRIQUE COS EGEA, 'el poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales', en 'Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo', página 522.
https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/14500/mod_resource/content/12/ebook_vol_19.pdf

Así pues, según el artículo 30.1 LPRL, el empresario en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

El empresario puede delegar la tarea de prevención nombrando a un número de trabajadores dependiendo del tamaño de la empresa según establece el artículo 30.5 LPRL. Si la designación de trabajadores no es suficiente, la prevención se puede contratar a través de los servicios de prevención que, según el artículo 31.2 LPRL, son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Pueden ser propios o ajenos a la empresa. La prevención la pueden llevar a cabo entidades especializadas ajenas a la empresa que deberán poseer acreditación de la autoridad laboral.

Los trabajadores que son sensibles a determinados riesgos, por sus condiciones personales, conllevan una vigilancia más específica por parte del empresario como estipula el artículo 25 LPRL porque los factores de riesgo son más elevados. Según sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre del 2005, cada persona puede reaccionar de manera diferente ante situaciones iguales y que un mismo sujeto puede también reaccionar de manera diferente ante situaciones parecidas en distintas etapas de su vida.

Ante una situación donde un trabajador sufra estrés laboral y la empresa obvie sus obligaciones de prevención y seguridad de la salud conllevando un deterioro psíquico más profundo, esta misma está vulnerando la integridad física que protege la CE.

Los trabajadores, según el artículo 29 LPRL, tienen obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como, por ejemplo, comunicar a la empresa o servicio de prevención situaciones que pongan en riesgo su seguridad y salud. De esta manera, de manera coordinada entre empresa y trabajadores pueden asegurar unas condiciones de trabajo más seguras.

4. MÉTODOS PREVENTIVOS DEL ESTRÉS LABORAL

Evitar el impacto e incluso aparición del estrés en el trabajo es una tarea fundamental. Una buena gestión y prevención de los riesgos psicosociales y del estrés laboral es importante, así como implementar buenas prácticas individuales y organizacionales para evitar sus consecuencias.

Bien es cierto que, a día de hoy, no todos los conocimientos de los que disponemos nos permiten tomar medidas que sean eficaces al cien por cien. Por ello, debemos esforzarnos en la prevención de los riesgos laborales psicosociales y de sus efectos negativos.

La organización debe llevar a cabo una protección a la salud física y psíquica de los trabajadores mediante medidas de prevención, en este caso, enfocadas al estrés laboral.

Recordemos que el estrés en el ámbito laboral, como aquella respuesta, física y emocional, del trabajador/a incapaz de afrontar las numerosas exigencias y demandas requeridas, debido a una falta de recursos o una mala gestión de los mismos. Es decir, este fenómeno no solo se genera desde un aspecto subjetivo sino también relacionado con la organización del trabajo. En consecuencia, es necesario adoptar medidas que incidan directamente sobre la organización. Estas medidas son las siguientes:

- Realizar un estudio y descripción del puesto de trabajo y sus tareas, de los medios y recursos con los que se cuentan y la responsabilidad inherente al puesto. Si no se define claramente las tareas a realizar, estamos ante una situación generadora de estrés laboral por incertidumbre e indecisión.
- Comprobar que los medios y recursos, junto sus capacidades, sean los óptimos para el trabajador para no generar sensación de fracaso o incompetencia. Para evitarlo, hay que elegir adecuadamente a las personas para ocupar ese puesto de trabajo de tal manera que puedan desarrollar correctamente sus tareas. En consecuencia, aseguraremos un buen funcionamiento organizacional y, por ende, reduciremos la aparición de riesgos psicosociales.

- Controlar la carga de trabajo sobre un trabajador. Un exceso o carencia de la misma puede desembocar en la aparición de estrés. Para evitarlo, será necesario facilitar el tiempo necesario para realizar las tareas correctamente con descansos. Es recomendable, para evitar tareas monótonas, realizar una rotación de las mismas.
- Una técnica preventiva para evitar riesgos psicosociales es la ergonomía participativa definida como la participación de los trabajadores en la planificación y control de una parte de su trabajo, con el conocimiento y poder suficiente para influir sobre los procesos y sus resultados con la finalidad de obtener unos objetivos marcados.
- Facilitar vías de información, comunicación y participación dentro de la organización mediante reuniones, comités, etc. Ayudaremos a un ambiente propicio para las relaciones constructivas evitando ambientes de mala calidad o destructivos los cuales favorecen la aparición del estrés laboral.
- Fomentar el reconocimiento del trabajo y sus resultados. Consiste en una retroalimentación positiva aumentando la productividad, previniendo y reduciendo el estrés laboral.
- Facilitar la conciliación laboral y familiar con horarios adecuados y compatibles evitando la precariedad laboral para reducir la aparición del estrés.
- Implementar una reestructuración cognitiva como una estrategia con el objetivo de modificar el modo de interpretación y valoración subjetiva, moldeando y adoptando hábitos cognitivos nuevos ante el estrés laboral
- Identificar y diagnosticar de manera prematura la aparición del estrés laboral, con el objetivo de erradicarlo o frenar su progreso, así como el seguimiento interno en el proceso de evaluación y gestión del estrés y riesgos psicosociales (protocolos de detección de síntomas, de conductas o de manifestaciones)²⁶.

²⁶ MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA, "Riesgos psicosociales y organización de la empresa", página 53.

- Facilitar formación y actuación ante los problemas a los trabajadores. La formación en materia de riesgos psicosociales es positiva de cara a la prevención y gestión de estos. La organización, debe proveer a los trabajadores de formación suficiente, teórica y práctica, en materia preventiva. Sea inicialmente cuando se produzca su contratación, por cambio de categoría profesional o introducción de nuevos medios o recursos con los que se trabaja.

Adoptar medidas y actitudes que favorezcan el entorno laboral como un clima adecuado, fomentado la cultura preventiva, es de vital importancia para evaluar los riesgos para garantizar la importancia de las necesidades de los trabajadores y, sobre todo, de los más sensibles o vulnerables. Una prevención y evaluación continua es recomendable más que las puntuales.

Para terminar, hay que entender que la prevención, detección e intervención del estrés laboral y de los riesgos psicosociales ya no se trata solamente de los trabajadores sino también de la organización y centro de trabajo.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar, los riesgos psicosociales son un problema con capacidad suficiente evidente culpables de generar algún tipo de daño físico, emocional, conductual y cognitivo en la salud de los trabajadores relacionados directamente con la organización y entorno del trabajo. El sufrimiento de los mismos, no se deben solamente a factores internos laborales sino también a factores externos del mercado de trabajo actual.

En segundo lugar, es preocupante la falta de una regulación efectiva específica enfocada a la detección, gestión y protección de los riesgos psicosociales dado a que el sistema de prevención de riesgos laborales, se enfoca en los riesgos puramente físicos dejando a un lado los nuevos riesgos en alza de carácter más psíquico. Si tenemos en cuenta la importancia de los últimos años de los riesgos psicosociales, se enfocan más en lo individual o subjetivo y la capacidad de afrontamiento de tales riesgos sin potenciar las intervenciones para efectuar cambios organizacionales los cuales deberían ser el motor de las modificaciones. En consecuencia, la normativa es necesaria de un desarrollo mayor y actualizado.

En tercer lugar, teniendo en cuenta el concepto de los riesgos psicosociales, así como la frecuencia en los que impactan en los trabajadores y sus consecuencias en la salud de los mismos, disminuyendo sus capacidades laborales, como aquellos que posiblemente merman la salud de los trabajadores a causa del trabajo y su organización, debemos recalcar el estrés como uno de los principales riesgos psicosociales actualmente presentes en el escenario laboral. El estrés laboral no solo deriva de los aspectos individuales del trabajador sino también de aspectos relacionados a la organización empresarial.

En cuarto lugar, la naturaleza de la cual se generan los riesgos psicosociales y, en específico, el estrés laboral es muy diversa lo que complica plasmar un listado concreto. Además de los factores descritos en este análisis, también influyen factores personales e individuales que establecen cómo cada trabajador afronta el estrés laboral y su intensidad frente al mismo. Por ejemplo, los conflictos familiares y laborales en su conjunto.

En quinto lugar, corresponde al empresario la evolución de los riesgos psicosociales cuando estos influyen negativamente en los trabajadores. En consecuencia, aunque sean difíciles de tratar dada su concreción e imprecisión, es necesario que la empresa lleve a cabo una evaluación para definir la magnitud y ofrecer políticas efectivas y concretas para evadir dichos riesgos o reducir sus consecuencias.

En sexto lugar, para efectuar una óptima y adecuada gestión de los riesgos psicosociales, es de vital importancia adoptar medidas preventivas para la protección de la salud física, psíquica y bienestar de los trabajadores. Estas medidas preventivas no solo se deben enfocar en los trabajadores, sino que deben incidir en la organización del trabajo, así como la estructuración de la empresa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Estrés laboral y evaluación de riesgos, ficha práctica EU-OSHA
<https://www.insst.es/documents/94886/378393/Estr%C3%A9s+laboral+y+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos++A%C3%B1o+2009+%28Ficha+pr%C3%A1ctica+54%29/e55e0e75-9a40-45bf-bc2e-73e1eceb769d>
- OMS, comunicado de prensa, 28 de septiembre de 2022, Ginebra
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- OMS, constitución de la Organización Mundial de la Salud, documentos básicos, 3º edición, 1986, página 1
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- FERNANDO MANSILLA IZQUIERDO, Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, 2009, páginas 9-10
- Constitución Española de 1978
- Datos publicados por EU-OSHA
<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- BERNARDO MORENO JIMÉNEZ y CARMEN BAEZ LEÓN, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, UAM, año 2010, página 22
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- TOM COX, AMANDA GRIFFITHS y EUSEBIO RIAL-GONZÁLEZ, Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo, EU-OSHA, año 2000, página 45.
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_El_estres_relacionado_con_el_trabajo.pdf
- PILAR CHARRO BAENA, La organización del trabajo como factor de riesgo psicosocial, número 98, año 2012, páginas 15-29
- Publicación INSST
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

- JESÚS PÉREZ BILBAO y CLOTILDE NOGAREDA CUIXART, INSST, NTP 26, 'Factores Psicosociales: metodología de evaluación', año 2012
<https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>
- OLGA SEBASTIÁN GARCÍA y MARÍA ÁNGELES DEL HOYO DELGADO, INSST, documento divulgativo, 'La carga mental del trabajo'
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,-Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%20C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo.>
- Estudio del Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 'Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social'
https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/155e2766-3ee7-489b-86b9-2cdb2d05ddd7/3_F06.pdf?MOD=AJPERES
- CHRISTINA ROBERTS, 'Pasar del conocimiento a la acción', Revista de la EU-OSHA, núm. 5, 2002, página 9
- Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Últimos 10 años
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>
- Artículo Sindicato de Enfermería
https://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevencion_estres.htm
- INSST, 'Estrés, aspectos médicos'
<https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estres-aspectos-medicos-sinopsis-e-indice-2007>
- ROSA MARÍA SEGURA e ISAAC PÉREZ, 'Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género'
<https://www.alternativas.me/attachments/article/138/Impacto%20diferencial%20del%20estr%C3%A9s%20entre%20hombres%20y%20mujeres.pdf>
- INSST, NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- OIT, 'Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control', Ginebra 1986, página 3

- INSST, 'Fundamentos para la prevención de riesgos laborales'
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>

- CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE, 'El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace justificada disuasoria', Aranzadi Social núm. 22, 2011, página 47

- MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ, "Los riesgos psicosociales: evaluación y prevención. El caso CaixaBank", Trabajo y Derecho, número 27, 2017, página 48

- MANRIQUE COS EGEA, 'el poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales', en 'Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo', página 522
https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/14500/mod_resource/content/12/ebook_vol_19.pdf

- MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA, "Riesgos psicosociales y organización de la empresa", página 53

- INSST, documento divulgativo 'Estrés laboral'
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

- INSST, NTP 355: Fisiología del estrés
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

- INSST, estudio técnico, el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo
<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>