



Organización
Internacional
del Trabajo

El entorno psicosocial en el trabajo

Avances
mundiales
y vías de
acción

Informe mundial



© Organización Internacional del Trabajo 2026

Primera edición 2026



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción*, Ginebra: OÍcina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter deóntico dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220434130 (impreso); 9789220434147 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033225>

Publicado también en:

Francés ISBN 9789220434116 (impreso); 9789220434123 (PDF)

Inglés ISBN 9789220432259 (impreso); 9789220432266 (PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reñegan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a írmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen írmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Suiza

Agradecimientos

Este informe ha sido elaborado por Manal Azzi (Jefa de Equipo de Políticas y Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo) y Dafne Papandrea, con el apoyo de Lucía Risueño Navarro y Lorissa Farrell.

Queremos agradecer a Stavroula Leka (Universidad de Lancaster y European Academy of Occupational Health Psychology) y a Aditya Jain (Universidad de Nottingham y European Academy of Occupational Health Psychology) sus aportaciones sustantivas a la investigación y su colaboración a lo largo de la preparación del informe, ya Miguel Muñoz-Harrison (European Academy of Occupational Health Psychology) sus contribuciones sobre el contexto político de América Latina y el Caribe.

Damos las gracias a Rachael Potter, Maureen Dollard y May Loh (Universidad de Adelaida) por la investigación inicial, la encuesta a expertos para la Global Policy Review y su revisión y aportaciones durante la elaboración del informe. También agradecemos las valiosas aportaciones de los investigadores Reiner Rugulies, Birgit Aust y Anders Pilmark (National Research Centre for the Working Environment, Dinamarca), Prof. Yohama Caraballo-Arias, Iván Williams Jiménez, Tony LaMontagne (Universidad Deakin), Loïc Lerouge (Universidad de Burdeos, CNRS), Sam Pople y Kirsten Way (Universidad de Queensland) y Sharon Parker (Universidad Curtin).

Asimismo, queremos agradecer a Jukka Takala y Subas Neupane (Universidad de Tampere) y a Alexis Descatha (Inserm, Hospital y Universidad de Angers) sus contribuciones a la actualización de las estimaciones de prevalencia mundial.

Agradecemos sinceramente a la Dra. Aiysha Malik (Organización Mundial de la Salud, OMS) su revisión y sus comentarios.

Extendemos nuestra gratitud por las valiosas aportaciones y el apoyo de los colegas de la OIT, en particular a Valentina Beghini (Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI), del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)), Andonirina Rakotonarivo y Elisa Benes (Departamento de Estadística), así como a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y el Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo (LABGOV) del Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE). También queremos expresar nuestro agradecimiento los especialistas en seguridad y salud en el trabajo de la sede y en el terreno, en especial a Carmen Bueno, Balint Nafradi, Tzvetomira Radoslavova, Ana Catalina Ramírez, Yogindra Samant y Yuka Ujita, por su revisión y sus comentarios. Por último, agradecemos a los colegas del Vision Zero Fund sus aportaciones.



© Marcel Crozet / ILO

Índice

Agradecimientos	3
Resumen ejecutivo	7
Introducción	15

▶ 1. El entorno psicosocial en el trabajo 19

1.1. Una perspectiva multinivel del entorno psicosocial en el trabajo	22
Nivel del puesto de trabajo	24
Nivel al que se gestiona y se organiza el trabajo	25
Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo	28

▶ 2. La carga sanitaria y económica mundial de los riesgos psicosociales 39

2.1. Nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre la mortalidad, los AVAD y las pérdidas del PIB asociadas a los riesgos psicosociales	40
2.2. Revisión de los efectos adversos sobre la salud de los trabajadores	44
2.3. Los crecientes costos organizacionales de los riesgos psicosociales	50
2.4. Revisión de la evidencia sobre la prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo	53



▶ 3. Marcos de políticas en materia de SST que abordan los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo 59

3.1. Marco de la OIT sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo 60

3.2. Marcos regionales 66

3.3. Marcos nacionales 68

Políticas y programas nacionales de SST 68

Diálogo social y convenios colectivos 80

Promover el cumplimiento y la sensibilización 83

▶ 4. Prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo 89

4.1. Foco de atención en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo 90

Identificación de los peligros psicosociales 90

Evaluación y priorización de los riesgos psicosociales 91

De la evaluación a la acción 93

Ejemplos de medidas de prevención para diseñar, gestionar y organizar mejor el trabajo 94

El camino a seguir 101

Anexos 105

Anexo 1. Publicaciones y recursos fundamentales de la OIT sobre riesgos psicosociales 105

Anexo 2. Una selección de herramientas para la identificación de peligros psicosociales y la evaluación de los riesgos relacionados 107

Bibliografía 111

Resumen ejecutivo

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son una amenaza importante y creciente para la seguridad y la salud de los trabajadores, la productividad de las organizaciones y los resultados económicos en general.

- ▶ Según las nuevas estimaciones¹ publicadas por la OIT por primera vez en el informe global, *El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción*, los factores de riesgo psicosocial son responsables de más de **840 000 muertes** anuales como consecuencia de enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales asociados².
- ▶ Estos riesgos también provocan la pérdida de cerca de **45 millones de años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD)** cada año. Se calcula que el impacto combinado de las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales asociados a factores de riesgo psicosocial supone una pérdida anual del **1,37 por ciento del PIB mundial**.
- ▶ En relación con esto, es importante recordar que las **largas jornadas de trabajo**, un factor de riesgo psicosocial crítico asociado a un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares, siguen siendo muy habituales. La OIT estima que, a nivel mundial, **el 35 por ciento de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales** (OIT 2022b).
- ▶ La exposición a la intimidación y a otras formas de violencia y acoso es otra de las principales preocupaciones. La OIT estima que el **23 por ciento de los trabajadores de todo el mundo** han sufrido al menos una forma de violencia o acoso en su vida laboral, siendo la violencia psicológica, que se sitúa en un **18 por ciento**, la más frecuente (OIT y 2022 Lloyd's Resgiter Foundation).
- ▶ En respuesta a las persistentes lagunas en la disponibilidad de datos a escala mundial y a las preocupaciones relativas a la calidad y comparabilidad de las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), la OIT publicó en 2025 un cuestionario dirigido a los puntos focales nacionales de estadísticas sobre SST. Los resultados indican que el **37 por ciento de las instituciones que respondieron** (41 de 111) tienen planes concretos para **mejorar las estadísticas** sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo dentro de los **próximos cinco años** (OIT 2025d).
- ▶ La integración en los marcos transnacionales de diálogo social sigue siendo limitada. Sólo el **18 por ciento** de los 338 **acuerdos transfronterizos** registrados entre 2000 y 2025 en el Repositorio del Diálogo Social Transfronterizo de la OIT (CBSD) abordan explícitamente **la salud mental o los factores psicosociales en el marco de las disposiciones relacionadas con la SST**.

1 Estas estadísticas se basan en la prevalencia y la fracción atribuible a la población (FAP) de cinco factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo —tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, jornadas de trabajo largas (≥ 55 horas semanales) e intimidación— utilizando un enfoque comparativo de evaluación de riesgos basado en datos de 2021 sobre mortalidad y años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD) (Neupane, Takala y Descatha 2026).

2 Las enfermedades cardiovasculares incluyen los accidentes cerebrovasculares y las cardiopatías isquémicas, y los trastornos mentales incluyen la depresión.

¿Qué es el entorno psicosocial en el trabajo?

El entorno psicosocial en el trabajo integra los elementos del trabajo y las interacciones en el trabajo relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, la forma en que se organiza y gestiona el trabajo y las políticas, las prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo, así como las formas en que estos elementos se interrelacionan, todo lo cual puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño de la organización.

El informe toma nota de la evolución del mundo del trabajo y de sus implicaciones para el entorno psicosocial en el trabajo. La digitalización y el uso de la inteligencia artificial (IA) están transformando la forma de coordinar, supervisar y evaluar las tareas. Las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas, los diversos acuerdos contractuales y la expansión del trabajo a distancia y en formato híbrido, están redefiniendo la supervisión en el trabajo, las expectativas de trabajo y el tiempo de trabajo. Mientras tanto, factores externos más amplios, como la incertidumbre geopolítica, también están reconfigurando la organización del trabajo. Si bien estos avances pueden crear oportunidades para fortalecer el entorno psicosocial en el trabajo, también pueden agravar los riesgos psicosociales, lo que subraya la necesidad de adoptar una gestión proactiva.

A fin de apoyar la adopción de medidas de prevención, el presente informe propone una perspectiva de múltiples niveles centrada en las características identificables y modificables del entorno de trabajo. Hace hincapié en los aspectos que, en la medida en que sea razonablemente factible, pueden gestionarse para minimizar los riesgos y fomentar un trabajo saludable y productivo. Para ello, se identifican tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo:

► Nivel del puesto de trabajo

Las características inherentes a las tareas y las responsabilidades, incluidas las exigencias del trabajo, la adecuación a las competencias de los trabajadores, el acceso a los recursos y las características del diseño de las tareas, como el signiificado, la variedad y la utilización de las competencias.

► Nivel al que se gestiona y organiza el trabajo:

El modo en que se estructura y experimenta el trabajo en la práctica, incluida la claridad de las funciones, la autonomía, la carga y el ritmo de trabajo, la supervisión, el apoyo social y la calidad de las interacciones en el lugar de trabajo.

► Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo:

Los sistemas organizativos e institucionales más amplios que conyugan las condiciones de empleo, la organización del tiempo de trabajo, los cambios organizativos, el control digital, los procesos de desempeño y recompensa, las políticas y sistemas de gestión de la SST, las medidas para prevenir la violencia y el acoso, y los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

Estimaciones mundiales de la mortalidad, los AVAD y las pérdidas del PIB atribuibles a los factores de riesgo psicosocial*

Muertes

Total:
840 088

ECV: 783 694

454 262 329 432

TM: 56 394

43 877 12 517

AVAD**

Total:
44 912 621

ECV: 20 370 571

13 152 825 7 217 746

TM: 24 542 050

11 052 101 13 489 949

Pérdida de PIB

debido a los AVAD

Total:
1.37%

ECV: 0.62%

TM: 0.75%

* Tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, jornadas de trabajo largas e intimidación.

** Años de vida ajustados en función de la discapacidad
ECV: Enfermedades cardiovasculares
TM: Trastornos mentales

Estos niveles integran una serie de factores psicosociales que reflejan características fundamentales del entorno de trabajo en todas las formas y modalidades de trabajo. La forma en que operan e interactúan en contextos específicos determina si promueven la salud y el desempeño efectivo o dan lugar a peligros psicosociales y resultados adversos.

Esta visión está respaldada por pruebas que abarcan la epidemiología, la psicología organizacional, la economía del trabajo y la investigación sobre salud en el trabajo. Aunque los datos disponibles están sujetos a limitaciones metodológicas y a una cobertura geográfica desigual, cabe señalar que los riesgos psicosociales están muy extendidos. Determinados entornos de trabajo y diversas formas de empleo, incluida la economía informal y el trabajo por cuenta propia, así como características sectoriales específicas, pueden aumentar la exposición. A pesar de estas limitaciones, la investigación revela constantemente que los entornos psicosociales en el trabajo que son desfavorables van asociados a resultados de salud adversos y a efectos negativos en la organización.

Recopilación de marcos normativos y políticas para abordar los riesgos psicosociales

Las **normas sobre SST de la OIT** proporcionan una base normativa sólida para abordar los riesgos psicosociales y proteger la salud física y mental de los trabajadores. Aunque los instrumentos fundamentales de SST no se refieren explícitamente a los riesgos psicosociales, proporcionan la base esencial para unas políticas y sistemas de SST integrales y preventivos a escala nacional y empresarial. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es el primer instrumento de la OIT que se refiere explícitamente a los riesgos psicosociales en un marco global de obligaciones en materia de prevención y de protección. También existen otras normas que refuerzan aún más el marco de prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

El análisis llevado a cabo en el presente informe revela que los **marcos regionales** incorporan cada vez más los riesgos psicosociales en los sistemas más amplios de SST, aunque el alcance y el nivel de detalle de las normativas varían de una región a otra. Algunos instrumentos identifican explícitamente factores de riesgo como la violencia y el acoso, mientras que otros abordan los riesgos psicosociales mediante referencias más amplias a la salud mental, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo. En todas las regiones, estos marcos hacen hincapié en la prevención y destacan los aspectos organizativos del trabajo como determinantes clave del riesgo psicosocial. Las iniciativas recientes emprendidas al respecto también reflejan la atención cada vez mayor prestada a los contextos emergentes, como la inteligencia artificial y la economía de plataformas, además del desarrollo de orientaciones y herramientas prácticas.

La revisión de las **políticas y programas nacionales de SST** muestra un creciente reconocimiento de la prevención de los riesgos psicosociales como prioridad nacional en todas las regiones. Estas políticas promueven medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales, entre otras cosas mediante la supervisión, la formación y el uso de herramientas validadas para la evaluación y las intervenciones. En muchos casos, están en consonancia con estrategias nacionales más amplias de promoción de la salud y el bienestar, en particular las que hacen hincapié en la salud mental. En algunos países, los esfuerzos de prevención se intensifican mediante la coordinación entre las autoridades sanitarias y las autoridades laborales, los enfoques intersectoriales y la participación de los interlocutores sociales.

Las **legislaciones nacionales** apuntan a un cambio gradual desde el establecimiento de las obligaciones del empleador principalmente en términos de protección de la «salud mental», que puede fomentar respuestas individualizadas, hacia el establecimiento de marcos de prevención que reconocen explícitamente los riesgos psicosociales. En la actualidad, muchos países definen estos riesgos y los regulan mediante disposiciones sobre organización del trabajo, evaluación de riesgos y evaluación de las medidas de prevención, aunque su alcance y especificidad varían considerablemente. La supervisión de los riesgos psicosociales suele integrarse en los requisitos generales de evaluación de riesgos y prevención en materia de SST, y cuenta con el apoyo de mecanismos de presentación de quejas y control del cumplimiento que permiten la adopción de medidas de prevención. Sin embargo, los requisitos probatorios —en particular para establecer la causalidad relacionada con el trabajo— siguen influyendo en la forma en que se tramitan las denuncias y se aplican en la práctica las obligaciones legislativas. Allí donde los marcos legislativos están más desarrollados, la evaluación de

riesgos está vinculada más claramente a las medidas de intervención y las medidas correctivas, aunque su aplicación sigue siendo desigual.

La **negociación colectiva y el diálogo social** desempeñan un papel importante a la hora de traducir las disposiciones legales en medidas a nivel sectorial y del lugar de trabajo. El análisis de los acuerdos transfronterizos indica que la atención explícita prestada a la salud mental y a los factores psicosociales dentro de las disposiciones sobre SST sigue siendo limitada: sólo el 18 por ciento de los 338 acuerdos registrados entre 2000 y 2025 en el Repositorio del Diálogo Social Transfronterizo (DST) de la OIT incluyen tales referencias. No obstante, el compromiso contraído en este aspecto ha aumentado desde mediados del decenio de 2010, y los acuerdos recientes abordan con mayor frecuencia el estrés, la salud mental y el bienestar, el acoso, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, la digitalización y el teletrabajo, mientras que la participación de los interlocutores sociales ha fomentado el desarrollo de herramientas de orientación sectorial y ha servido de base para la elaboración de políticas y normativas posteriores.

Las **normas voluntarias, las herramientas de orientación y las campañas de sensibilización** están ayudando a trasladar los marcos de prevención a enfoques prácticos y orientados a la adopción de medidas. En todas las regiones, las inspecciones del trabajo están adaptando sus modelos tradicionales de inspección para abordar los riesgos psicosociales mediante la integración de controles del cumplimiento con orientaciones en materia de prevención, la elaboración de herramientas especializadas y la adopción de estrategias basadas en el riesgo o centradas en el sector. Las campañas de sensibilización también se han convertido en un importante instrumento complementario para reforzar la prevención de los riesgos psicosociales, mejorando la comprensión de los riesgos y fomentando la adopción de medidas de prevención en el lugar de trabajo.



Respuestas en el lugar de trabajo

El informe se basa en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)* como marco flexible para la gestión de los riesgos psicosociales. Aunque no se refieren específicamente a estos riesgos, las Directrices proporcionan un enfoque estructurado que abarca la política, la organización, la planificación y la ejecución, y la evaluación, garantizando que el entorno psicosocial de trabajo se aborde como un componente integral de una gestión eficaz de la SST, en lugar de tratarse como un proceso separado o paralelo.

La política de SST establece el compromiso de la organización con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y debe reconocer que los riesgos psicosociales surgen del diseño del trabajo, la organización del trabajo y procesos organizativos más amplios, en consonancia con funciones pertinentes como los recursos humanos y la gestión del desempeño. Una organización eficaz requiere responsabilidades claras, un liderazgo competente, coordinación interfuncional y una participación significativa de los trabajadores para garantizar que los riesgos se identifiquen, evalúen y controlen en todos los niveles. La planificación y la aplicación traducen este compromiso en acciones mediante objetivos claros, responsabilidades definidas y la asignación de recursos basada en un examen de las condiciones existentes.

La evaluación de riesgos es un elemento central de la prevención dentro de un sistema de gestión de la SST. Implica la **identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos asociados y la aplicación de medidas preventivas o de protección**

para eliminarlos o controlarlos. Para identificar los riesgos psicosociales es preciso examinar el diseño del puesto de trabajo, la organización y gestión del trabajo y los procesos organizativos más amplios que configuran el trabajo diario. También es necesario analizar las interacciones entre estos niveles, junto con las relaciones de poder y las prácticas discriminatorias que puedan crear o intensificar los riesgos psicosociales.

Dado que los riesgos psicosociales no siempre son directamente observables, la evaluación debería basarse en fuentes de pruebas múltiples, como datos de la organización, registros de recursos humanos y encuestas a los trabajadores. Si bien las encuestas pueden contener elementos subjetivos, el uso de herramientas validadas y de garantías de anonimato puede mejorar la fiabilidad. La evaluación del riesgo debe tener en cuenta la duración, la frecuencia y el carácter acumulativo de la exposición, ya que muchos riesgos psicosociales se desarrollan gradualmente.

La prevención es el objetivo central. De acuerdo con la jerarquía de los controles, debería darse prioridad a las medidas organizativas y colectivas que aborden las causas fundamentales, como la gestión de la carga de trabajo, la delimitación clara de las funciones, la comunicación, la participación y las prácticas de liderazgo. Puede ser necesaria una intervención inmediata en casos graves, como los de violencia y el acoso, mientras que las estrategias a más largo plazo pueden consistir en rediseñar las funciones o revisar los sistemas. Las medidas individuales que protegen y promueven la salud pueden ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas y a acceder a la asistencia, pero deberían complementar, no sustituir, la adopción de medidas en relación con las condiciones organizativas.

El presente informe presenta ejemplos de medidas de prevención en los tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo, ayudando a las partes interesadas a identificar áreas prioritarias para la adopción de medidas y a abordar los peligros en su origen. En la práctica, estas medidas deberían considerarse colectivamente, ya que a menudo abordan simultáneamente múltiples peligros psicosociales que interactúan, lo que refuerza la necesidad de adoptar un enfoque global.

Las organizaciones deberían revisar periódicamente la aplicación y la eficacia de la gestión de los riesgos psicosociales utilizando indicadores y comentarios participativos. Esto permite identificar consecuencias no previstas o problemas emergentes o persistentes, y garantiza su pertinencia continua a medida que el trabajo evoluciona.

El camino a seguir

Para mantener los avances en la prevención de los riesgos psicosociales y promover entornos psicosociales en el trabajo que favorezcan la seguridad y salud de los trabajadores y el desempeño de las organizaciones, el informe señala tres ámbitos interrelacionados en los que es necesario seguir actuando.

- ▶ **Ámbito de la investigación:** Se necesitan datos más coherentes basados en herramientas de medición armonizadas y una cobertura geográfica más amplia para colmar las lagunas y reforzar la comprensión de la prevalencia y las tendencias. La integración de indicadores psicosociales en los sistemas de vigilancia de la SST y en las estadísticas nacionales mejoraría el seguimiento de las exposiciones y los resultados. Si bien varios países señalan planes para reforzar las estadísticas sobre riesgos psicosociales y salud mental relacionada con el trabajo, es necesario intensificar los esfuerzos para garantizar datos periódicos, armonizados y comparables a nivel internacional. Los datos desglosados por las características de los trabajadores y las diversas formas de trabajo, junto con

una evaluación más sólida de las políticas e iniciativas en el lugar de trabajo, contribuirían a la identificación y adopción más amplia de planteamientos eficaces.

- ▶ **Ámbito de los marcos políticos y normativos:** Se necesita una mayor coherencia, claridad y consistencia entre los enfoques políticos y normativos, ya que las prácticas varían en cuanto a su alcance, terminología y nivel de protección. En aras de reforzar la prevención, las políticas y leyes en materia de SST deben abordar explícitamente los riesgos psicosociales, evitando centrarse principalmente en resultados como la salud mental en el trabajo. Además de seguir prestando atención a los problemas agudos y visibles, como la violencia y el acoso, es necesario hacer mayor hincapié en los aspectos estructurales y organizativos del trabajo. Una aplicación efectiva requiere una combinación de control del cumplimiento, orientaciones prácticas, herramientas y desarrollo de capacidades, especialmente en relación con las pequeñas y medianas empresas, así como una comunicación más clara y una coordinación institucional más estrecha. La mejora de la cooperación entre las autoridades de SST, las instituciones de salud pública y los interlocutores sociales puede contribuir aún más a la prevención y al intercambio de conocimientos.
- ▶ **Acción en el ámbito del lugar de trabajo:** Aunque no todos los peligros psicosociales pueden eliminarse por completo, los riesgos asociados a menudo pueden reducirse mejorando el diseño, la organización y la gestión del trabajo. Esto incluye revisar la carga de trabajo, la asignación de tareas, la supervisión y otros elementos del entorno de trabajo, reforzando al mismo tiempo la capacidad de los trabajadores para reconocer y responder a los riesgos. La responsabilidad del liderazgo es fundamental para integrar la prevención en las decisiones cotidianas de gestión y en todas las funciones de la organización. Los enfoques participativos en los que intervienen los trabajadores y sus representantes, junto con la cooperación entre los profesionales de la SST, los recursos humanos y la dirección, contribuyen a garantizar que las medidas sean prácticas, estén adaptadas al contexto y resulten sostenibles.





Introducción

El trabajo³ desempeña un papel central en la vida de las personas. Para la mayoría de los trabajadores, ocupa una parte sustancial de las horas de vigilia y configura la identidad, la conexión social y la seguridad económica (Fryers 2006). Cuando el trabajo está bien diseñado y bien gestionado, proporciona estructura y propósito, apoya la estabilidad financiera, mejora la salud y el bienestar y contribuye al desempeño y la productividad de la organización. Que el trabajo produzca estos resultados positivos depende en gran medida del entorno psicosocial en el trabajo, entendido como los aspectos del trabajo y las interacciones relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, el modo en que organiza y gestiona el trabajo, las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo, y las formas en que estos elementos se interrelacionan.

El entorno psicosocial en el trabajo está experimentando una profunda transformación en todo el mundo. Los rápidos cambios tecnológicos, como la digitalización y la introducción de herramientas basadas en la inteligencia artificial (IA), han alterado la forma de coordinar, supervisar y evaluar el trabajo (Schulte et al. 2020). Las nuevas formas de trabajo, como el trabajo a través de plataformas y otras formas diversas de trabajo, están configurando las relaciones de trabajo tradicionales, redefiniendo las funciones, los horarios y las expectativas (Countouris y De Stefano 2019). La expansión del trabajo a distancia y en formato híbrido tras la pandemia de COVID-19 ha modificado aún más dónde y cómo se realiza y supervisa el trabajo (OMS y OIT 2022). Al mismo tiempo, las perturbaciones en la cadena de suministro, los cambios demográficos, las presiones relacionadas con el clima y la inestabilidad geopolítica contribuyen a aumentar la incertidumbre en la organización del trabajo (OIT 2025b). A medida que el trabajo sigue evolucionando, los trabajadores pueden toparse con complejas combinaciones de factores que afectan al contenido, las condiciones y la organización del trabajo.

La pertinencia del entorno psicosocial en el trabajo va mucho más allá del trabajo en la oficina o de las relaciones de trabajo tradicionales. Muchos trabajadores operan en la economía informal, en microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), o son trabajadores por cuenta propia, con niveles de exposición y protección que varían considerablemente. En algunos de estos contextos, los trabajadores se enfrentan a condiciones desfavorables de diversa índole, a una protección social limitada, a una aplicación deficiente de las normas del trabajo, además de a limitaciones físicas y organizativas que se superponen (ADP Research 2025). También cabe señalar los patrones específicos de cada sector. Los trabajadores de los servicios públicos, los profesionales de la atención de salud y de los cuidados, los trabajadores del transporte, los del comercio minorista, y los de los servicios de educación y de

³ Para la OIT, «trabajo», en el sentido amplio del término, es el conjunto de actividades, tareas y relaciones sociales a través de las cuales se organiza y se realiza el trabajo. Se refiere a todas las formas de trabajo, incluido el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, el trabajo de producción para el autoconsumo y otras formas de trabajo en el marco de acuerdos económicos y organizativos (OIT 2018).

emergencias suelen enfrentarse a elevadas cargas de trabajo, presión para cumplir los plazos y situaciones emocionalmente exigentes (Eurofound y OIT 2019). Por consiguiente, reconocer las particularidades de los distintos sectores y formas de trabajo es fundamental para comprender cómo se manifiestan los factores psicosociales y cómo pueden mejorarse en los diversos entornos.

A lo largo del último decenio, un creciente corpus de pruebas científicas que abarcan la epidemiología, la psicología organizativa, la economía del trabajo y la salud en el trabajo ha profundizado en la comprensión de cómo el entorno psicosocial en el trabajo influye en la salud, el bienestar y los resultados relacionados con el trabajo de los trabajadores. Esta base empírica cada vez más amplia proporciona un fundamento práctico más sólido para evaluar y abordar aspectos del entorno psicosocial en el trabajo y para orientar las políticas y las medidas de prevención. Refuerza asimismo la comprensión de que estos aspectos están determinados por la forma en que se diseña y organiza el trabajo y, por tanto, son modificables, lo que permite gestionarlos de manera que promuevan resultados positivos, como el compromiso laboral, y eviten daños.

A la luz de esta evolución, el presente informe adopta un enfoque centrado en los aspectos modificables del entorno psicosocial en el trabajo. Ayuda a las partes interesadas a identificar los aspectos pertinentes del trabajo y de la organización en el lugar de trabajo, y a comprender cómo interactúan entre ellos, con el fin de fundamentar respuestas específicas en materia de prevención. El enfoque propuesto es flexible en su aplicación y puede adaptarse a empresas de todos los tamaños y formas de trabajo, en la medida en que sea razonablemente factible. El informe reúne marcos políticos y normativos internacionales, regionales y nacionales, así como enfoques preventivos en el lugar de trabajo para mejorar el entorno psicosocial en el trabajo.

Parte 1: introduce el entorno psicosocial en el trabajo y propone un enfoque multinivel para comprender mejor cómo surgen los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en los distintos aspectos de la actividad laboral.

Parte 2: presenta nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre la mortalidad, los años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) y las pérdidas de PIB asociadas a los principales factores de riesgo psicosocial, y sintetiza los datos disponibles sobre sus repercusiones en la salud, en las organizaciones y en la economía, los beneficios de unos entornos de trabajo psicosocialmente saludables y los patrones de exposición.

Parte 3: analiza los enfoques políticos y normativos internacionales, regionales y nacionales que abordan el entorno psicosocial en el trabajo, destacando los últimos avances en materia de normas, legislación y prácticas institucionales.

Parte 4: se centra en la adopción de medidas a nivel del lugar de trabajo, esbozando cómo el desarrollo de un entorno psicosocial en el trabajo saludable puede integrarse en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y examinando enfoques para la evaluación, la prevención y la mejora.

La **sección final** identifica los principales retos, oportunidades y prioridades para el futuro.

Los **anexos** presentan una selección de recursos, herramientas y orientaciones para apoyar la adopción de medidas prácticas dirigidas a abordar los riesgos psicosociales en diferentes contextos de trabajo.



© Marcel Crozet / ILO



Parte 1

El entorno psicosocial en el trabajo

El **entorno psicosocial en el trabajo** integra los elementos del trabajo y las interacciones en el trabajo relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, la forma en que se organiza y gestiona el trabajo, las políticas, las prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo y las formas en que estos elementos se interrelacionan, todo lo cual puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores y en el desempeño de la organización. Cuando este entorno está bien estructurado, es propicio e inclusivo, puede fomentar la motivación, el compromiso, la productividad, la satisfacción en el trabajo y el bienestar general. Cuando está mal diseñado, organizado o gestionado, pueden surgir peligros psicosociales que den lugar a riesgos psicosociales. Si estos riesgos no se gestionan eficazmente, pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para los resultados de la organización, incluido el aumento del absentismo, una disminución del desempeño y una mayor rotación (Cox y Griffiths 2010).

Los factores psicosociales relacionados con el trabajo⁴ (en adelante «factores psicosociales») son aspectos del entorno psicosocial en el trabajo que están relacionados principalmente con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, y con las interacciones entre el entorno de trabajo, el contenido del trabajo y las condiciones organizativas que configuran la forma en que se lleva a cabo el trabajo. Esto incluye, por ejemplo, el diseño y el contenido de las tareas (como su variedad, significado, alcance y repetitividad), la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la claridad de las funciones, la autonomía, las prácticas de supervisión y gestión y la cultura organizativa (OIT 1986; OIT 2012)⁵.

4 A lo largo del informe, los términos «factores psicosociales en el trabajo» y «factores psicosociales» se utilizan indistintamente.

5 En 1984, el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo definió los «factores psicosociales en el trabajo» 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 influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo» (OIT, 1986). Esta definición refleja la naturaleza compleja de los factores psicosociales en el trabajo, que abarca aspectos relacionados con el puesto y el entorno de trabajo, así como las interacciones con las capacidades, necesidades y percepciones de cada trabajador.

En sí mismos, estos factores no son intrínsecamente positivos o negativos; sus efectos dependen de cómo se combinan y se gestionan en entornos de trabajo específicos (Leka y Jain 2024). Aunque sus efectos se experimentan a través de la interacción entre el entorno de trabajo y las características individuales —incluidas las capacidades, necesidades y percepciones de los trabajadores—, la organización y gestión del trabajo desempeñan un papel decisivo en la configuración de su naturaleza y sus efectos (Cox y Griffiths 2010; Siegrist 1996). Por esta razón, el presente informe hace especial hincapié en aquellos factores psicosociales relacionados con el trabajo que pueden identificarse y que están bajo el control, la responsabilidad y/o la influencia de los empleadores (Leka, Jain y Lerouge 2017; Lerouge 2025)⁶.

A efectos del presente informe, se entiende por **peligros psicosociales** relacionados con el trabajo (en adelante «peligros psicosociales») aquellos factores perjudiciales del trabajo que se derivan del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como del contexto organizativo más amplio, y que tienen el potencial de dañar la seguridad y la salud de los trabajadores (Cobb 2022). Dichos peligros pueden estar presentes en todos los sectores y formas de trabajo, y pueden derivarse de las tareas que conlleva el puesto de trabajo, la organización del trabajo, las prácticas de gestión y las modalidades de empleo (Cox et al. 2000; OIT 2016a). Además, estos peligros suelen darse juntos e interactuar entre sí (Cox 2000; LaMontagne et al. 2014)

La exposición a peligros psicosociales puede dar lugar a **riesgos psicosociales**, a saber, la combinación entre la probabilidad de exposición y la gravedad de las posibles lesiones o mala salud (OIT 2016b). La evaluación de estos riesgos requiere tener en cuenta la gravedad, la duración y la frecuencia de la exposición, ya que el daño puede derivarse no solo de acontecimientos graves, sino también de forma gradual a través de una exposición repetida o prolongada (Pavlo Saik et al. 2024)

En los últimos decenios se han desarrollado varios modelos teóricos para explicar cómo influye el entorno psicosocial en el trabajo en la seguridad y la salud de los trabajadores, así como en los resultados de la organización (Demerouti et al. 2001; Dollard y Bakker 2010; Karasek y Theorell 1990; Siegrist 1996; Warr 1987). Estos modelos reflejan una evolución del pensamiento, desde los primeros enfoques centrados en la adecuación del trabajador al entorno de trabajo hasta perspectivas posteriores que hacen hincapié en el diseño del trabajo, las exigencias y los recursos del puesto de trabajo, la equidad y el contexto organizativo.

Muchos de estos modelos tienen su origen en los esfuerzos por comprender el estrés relacionado con el trabajo y sus antecedentes. El estrés relacionado con el trabajo suele entenderse como una respuesta intermedia a los peligros psicosociales y una vía importante a través de la cual estos peligros afectan a los resultados de seguridad y salud de los trabajadores (Dollard, Dormann e Idris 2019). Se desencadena cuando las exigencias percibidas superan la capacidad de la persona para hacerles frente (OMS 2020). Aunque no se trata de un trastorno, el estrés prolongado o intenso puede dificultar la recuperación y contribuir a consecuencias fisiológicas, psicológicas y conductuales a más largo plazo (Alalhareth et al. 2024; Maulik 2017)⁷.

Evolución de los modelos teóricos clave del entorno psicosocial en el trabajo

Los modelos teóricos ofrecen perspectivas complementarias sobre el modo en que las características del trabajo funcionan como exigencias, recursos o factores de estrés, y el modo en que la interacción de estas características determina los resultados tanto a nivel individual como de la organización.

Los primeros enfoques hacen hincapié en la adecuación entre el trabajador y el entorno de trabajo:

- ▶ La **teoría de la adecuación persona-entorno** sostiene que el estrés surge cuando existe un desajuste entre las capacidades de los trabajadores y las exigencias del puesto de trabajo, o cuando el entorno de trabajo no satisface las necesidades personales del trabajador (Edwards, Caplan y Harrison 2025; French y Caplan 1972). Del mismo modo, el **Modelo Vitamínico** de Warr sugiere que algunas características del trabajo son beneficiosas hasta cierto punto, mientras que otras pueden ser perjudiciales cuando se carece de ellas o son excesivas (Warr 1987).

6 En la práctica, la legislación, junto con las normas y directrices, suelen abordar los factores psicosociales en el trabajo mediante la evaluación de los riesgos psicosociales y las obligaciones de prevención en materia de SST que competen a los empleadores.

7 Este mecanismo se analiza con más detalle en la parte 2.

Los modelos posteriores se centran cada vez más en las características estructurales del trabajo:

- ▶ El **modelo exigencias-control en el puesto de trabajo**, y su versión ampliada que incorpora el apoyo social, proponen que la tensión laboral (un resultado de la exposición a una combinación de altas exigencias y baja autonomía en el trabajo) es mayor cuando las exigencias psicológicas son altas y el control de los trabajadores sobre su trabajo es bajo, mientras que el apoyo social puede actuar como amortiguador (Johnson y Hall 1988; Karasek 1979; Karasek y Theorell 1990). El modelo más reciente de **exigencias-recursos en el trabajo** agrupa las características del trabajo en exigencias del puesto de trabajo, que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes psicológicos o fisiológicos, y recursos laborales, que ayudan a los trabajadores a alcanzar sus objetivos, apoyan el aprendizaje y el desarrollo y reducen el impacto de las exigencias. Explica cómo las exigencias excesivas pueden conducir al agotamiento laboral a través de un proceso de deterioro de la salud, mientras que la disponibilidad de recursos promueve el compromiso laboral a través de un proceso de motivación (Demerouti et al. 2001).

Otros modelos hacen hincapié en que no todas las exigencias funcionan de la misma manera:

- ▶ El **marco de factores estresantes desafío-obstáculo** diferencia las exigencias experimentadas como oportunidades de aprendizaje y logro (retos), que pueden estimular el esfuerzo y la motivación, frente a las exigencias experimentadas como obstáculos innecesarios (barreras), que se asocian con el retraimiento y la reducción del compromiso (Cavanaugh et al. 2000; LePine et al. 2005). Paralelamente, las perspectivas del diseño del puesto de trabajo, incluido el **modelo de características del puesto de trabajo**, ponen de relieve el modo en que características como la variedad de competencias, la identidad y el significado de las tareas, la autonomía y la retroalimentación conforman los estados psicológicos y la motivación de los trabajadores (Hackman 1980).

Otras perspectivas adoptan un punto de vista más sociológico, haciendo hincapié en la reciprocidad, la equidad y las relaciones de poder:

- ▶ El **modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa** conceptualiza el estrés como el resultado de un intercambio deficiente entre los esfuerzos que invierten los trabajadores y las recompensas que reciben, como el salario, la estima, la seguridad en el empleo y las perspectivas profesionales (Siegrist 1996). Los **enfoques de justicia organizativa** subrayan de forma similar que el bienestar y el comportamiento de los trabajadores dependen de la equidad percibida en la distribución de los recursos, la toma de decisiones y el trato interpersonal (Elovainio, Kivimäki y Vahtera 2002; Greenberg 1987; Peiró y Rodríguez 2008). Estas perspectivas también ponen de relieve las asimetrías de poder en la organización del trabajo, ya que la autoridad de los empleadores determina las exigencias del puesto de trabajo, la autonomía, el acceso a los recursos y el apoyo social (Jespersen, Hasle y Nielsen 2016).

Últimamente, se ha prestado cada vez más atención a los factores determinantes de los riesgos psicosociales a nivel organizativo:

- ▶ La **teoría del clima de seguridad psicosocial** se centra en los valores, las políticas, las prácticas y las prioridades de la organización para proteger la salud psicológica de los trabajadores, incluido el compromiso, la comunicación y la participación de la dirección, y el equilibrio entre la productividad y las preocupaciones por la salud psicológica (Dollard y Bakker 2010).

Comprender el modo en que estos modelos conceptualizan el entorno psicosocial en el trabajo ayuda a aclarar cómo son los lugares de trabajo saludables. Un entorno psicosocial positivo en el trabajo combina exigencias manejables con autonomía, apoyo y recursos suficientes, al tiempo que ofrece oportunidades para aprender y utilizar competencias que promueven la seguridad, la salud y el desempeño de los trabajadores. Por el contrario, un entorno de trabajo mal diseñado —por ejemplo, caracterizado por exigencias excesivas y control o recursos limitados— aumenta la probabilidad de cosechar resultados adversos tanto para los trabajadores como para las organizaciones (Parker y Jorritsma 2020).

Estos modelos teóricos se han operacionalizado mediante instrumentos de evaluación que apoyan la gestión sistemática de los riesgos psicosociales. Varios marcos han tratado de armonizar los elementos clave para la prevención y la intervención. Aunque los peligros psicosociales pueden conceptualizarse de diferentes maneras dependiendo del propósito y del contexto político, la taxonomía desarrollada por Cox (1993) y Cox y Cox (1993)⁸, perfeccionada posteriormente para incluir factores de nivel macro (Leka y Jain 2024)⁹, sigue siendo una de las más ampliamente aplicadas.

1.1. Una perspectiva multinivel del entorno psicosocial en el trabajo

Partiendo de esta taxonomía, el informe adopta una perspectiva multinivel que da prioridad a las características modificables del entorno psicosocial en el trabajo, desde cómo se diseña, gestiona y organiza el trabajo hasta las políticas y prácticas más generales del lugar de trabajo. Se trata de un enfoque que va más allá de las perspectivas centradas en el trabajador que enfocan principalmente sus percepciones o características personales y hacen hincapié en la adaptación a las condiciones de trabajo existentes. En su lugar, pone de relieve elementos de la organización y gestión del trabajo que entran dentro de la esfera de influencia de los empleadores. Por consiguiente, se trata de una perspectiva que apoya un enfoque proactivo y sistémico del diseño y la gestión del trabajo, centrado en los riesgos psicosociales que, en la medida de lo razonablemente factible, pueden gestionarse en el lugar de trabajo (Wiegand et al. 2012).

Dentro de esta perspectiva, los **factores psicosociales se clasifican** en tres niveles amplios e interrelacionados. Aunque estos niveles se solapan e interactúan entre sí, y no deben entenderse como silos independientes, esta estructura ayuda a aclarar dónde pueden dirigirse las acciones preventivas y correctivas para promover un cambio positivo¹⁰.

1. **Nivel del puesto de trabajo:** características relacionadas con la naturaleza del propio trabajo, incluidas las exigencias del trabajo y el diseño y contenido de las tareas;
2. **Nivel al que se gestiona y organiza el trabajo:** el modo en que se planifica, supervisa y apoya el trabajo, incluida la calidad de las interacciones en el trabajo;
3. **Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo:** las políticas, sistemas y disposiciones más amplios del lugar de trabajo que conforman el entorno de trabajo.

8 Esta taxonomía proporciona uno de los primeros marcos para identificar los peligros psicosociales. En ella se esbozan seis ámbitos principales del entorno psicosocial en el trabajo: contenido del puesto de trabajo, carga y ritmo de trabajo, horarios de trabajo, control, entorno o ambiente de trabajo y equipos, y cultura organizativa y funciones.

9 Posteriormente, esta taxonomía se perfeccionó en Cox (2000) y se amplió a través del marco PRIMA-EF (Leka y Cox, 2008; Leka et al. 2011) hasta convertirse en un modelo de diez dominios que más tarde se refejó en las directrices de la EU-OSHA y la OMS. En trabajos posteriores (Leka, Jain y Lerouge, 2017) se profundizó en las características de un entorno psicosocial saludable en el trabajo, incluyendo conceptos relacionados como el clima de seguridad psicosocial.

10 Existen múltiples formas de organizar o conceptualizar los peligros psicosociales; la organización aplicada en el presente informe refejé uno de esos enfoques.

Serie indicativa de ejemplos de algunos factores psicosociales en los tres niveles

Nivel del puesto de trabajo

Exigencias del puesto de trabajo

- ▶ Exigencias cognitivas, emocionales y físicas
- ▶ Exigencias cuantitativas y cualitativa



Recursos del puesto de trabajo y adecuación de las competencias



Nivel de responsabilidad



Diseño de las tareas

- ▶ Utilización de las competencias, alcance y variedad de las tareas, y contribución a los procesos de trabajo.



Nivel al que se gestiona y organiza el trabajo

Claridad de funciones y coherencia en las expectativas



Previsibilidad de las tareas

- ▶ Estabilidad de los procesos de trabajo
- ▶ Transparencia y yabilidad de las interacciones



Control o autonomía del puesto trabajo



Carga de trabajo asignada y ritmo de trabajo exigido



Supervisión

- ▶ Provisión de recursos del puesto de trabajo y oportunidades de desarrollo



Apoyo en el trabajo por parte de supervisores o compañeros de trabajo



Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo

Modalidades de empleo



Organización del tiempo de trabajo (incluido el trabajo flexible)



Gestión de la reestructuración y los cambios organizativos



Prácticas de vigilancia y control digital



Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación



Una política y sistema de gestión de la SST



Políticas y procedimientos relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo



Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores



Nivel del puesto de trabajo

Este nivel se refiere a las características inherentes al puesto de trabajo y sus tareas, incluidas las exigencias que imponen, el nivel de responsabilidad que conllevan, la forma en que están diseñadas las tareas y los recursos y competencias necesarios para realizarlas. Estas características intrínsecas conforman la exposición potencial a los peligros psicosociales a través de la naturaleza, la complejidad y la intensidad de las actividades laborales. Estos elementos están presentes en todas las formas de trabajo, incluido el empleo formal e informal, y se aplican a diversas modalidades de trabajo, como el trabajo por cuenta propia, el aprendizaje, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y otras formas de trabajo.

Todo trabajo impone diversos tipos de **exigencias** que requieren un esfuerzo sostenido para ser realizadas con eficacia (Demerouti et al. 2001). Estas exigencias del puesto de trabajo pueden contemplarse tanto en términos cuantitativos como cualitativos (Kop et al. 2016). A nivel del propio puesto de trabajo, las exigencias cuantitativas se refieren a la cantidad inherente de trabajo (es decir, la carga de trabajo), mientras que las exigencias cualitativas se refieren a su complejidad y dificultad. Sin embargo, la forma en que los trabajadores experimentan la carga de trabajo también depende de cómo se distribuye y asigna en la práctica, una cuestión que se aborda más a fondo en el apartado sobre el nivel al que se gestiona y organiza el trabajo.

Las exigencias pueden ser de carácter cognitivo, emocional y físico. Las exigencias cognitivas implican la necesidad de esfuerzo intelectual, incluido el procesamiento de información, el mantenimiento de la concentración y el uso de la memoria, el razonamiento y la solución de problemas para completar las tareas que conlleva el puesto de trabajo (INSHT 2012). Las exigencias emocionales requieren que los trabajadores regulen sus sentimientos en respuesta a situaciones emocionalmente difíciles en el trabajo¹¹, o que se atengan a las emociones esperadas por la organización, como mostrar empatía, comprensión o compasión durante las interacciones interpersonales (Reh y Scheibe 2025). Las exigencias cognitivas y emocionales pueden interactuar con las exigencias físicas, que se refieren al grado de esfuerzo físico requerido en el trabajo, como estar de pie, caminar, transportar o levantar cargas pesadas, entre otras tareas (Tanjung et al. 2025).

Para responder a las exigencias del puesto de trabajo, los trabajadores necesitan tener acceso a recursos adecuados que permitan un funcionamiento eficaz. Estos abarcan una amplia gama de elementos organizativos, sociales y físicos, evaluados positivamente, como el acceso a la información, el tiempo y el apoyo, así como los recursos físicos adecuados, incluidas las herramientas ergonómicas (Leka y Jain 2024). Estos recursos pueden estar integrados en el diseño del entorno de trabajo o estar disponibles a través de las prácticas de supervisión y el apoyo de los compañeros de trabajo, como se explica en el siguiente nivel. Las exigencias también deberían ajustarse a las competencias y la experiencia de los trabajadores¹², a fin de que tengan el conocimiento y la capacidad adecuados para realizar el trabajo de manera competente (Kalleberg 2008; Korunka 2017).

Además de las exigencias, los puestos de trabajo conllevan distintos **niveles de responsabilidad**. La responsabilidad puede referirse a resultados específicos del trabajo, a otras personas (incluida su seguridad y salud¹³) o a equipos y bienes materiales (OIT 1986; Kop et al. 2016). Cuando la responsabilidad es alta, los trabajadores son responsables de los resultados de su trabajo y sus decisiones pueden acarrear consecuencias importantes, como pérdidas económicas o materiales, o repercusiones en la seguridad y el bienestar de compañeros, clientes u otras personas (Schmitt, Den Hartog y Belschak, 2015). Aunque una responsabilidad alta puede aumentar la motivación al fomentar un sentido de propiedad y de capacidad de influir, la posibilidad de que los errores tengan consecuencias graves también puede ser una fuente de tensión (Hackman y Oldham 1976; Schmitt, Den Hartog y Belschak 2015).

11 Esto también puede incluir situaciones en las que los trabajadores puedan presenciar o investigar acontecimientos traumáticos o estar expuestos a ellos, especialmente en profesiones como las de trabajador social, trabajador de los servicios de emergencia, personal militar y personal de seguridad (Billings et al. 2023).

12 Las competencias requeridas varían según las ocupaciones y se refieren tanto al nivel de competencias, que rebeja la gama y la complejidad de las tareas que deben realizarse, como a la especialización de las competencias, que se refiere al campo específico de conocimientos, herramientas y equipos utilizados, materiales con los que se trabaja y bienes producidos o servicios prestados (OIT 2023b).

13 Puede incluir trabajos que requieren estar constantemente en alerta para evitar amenazas, para cuyo desempeño las personas deben permanecer constantemente atentas a fin de evitar catástrofes, incluida la posible pérdida de vidas (por ejemplo, conductores de autobús, taxi y camiones, controladores aéreos y pilotos marítimos) (Landsbergis et al. 2001).

El **diseño de las tareas** es una dimensión central del trabajo. Abarca la forma en que están estructuradas las tareas y los procesos de trabajo, incluida su amplitud, variedad y el grado en que hacen uso de competencias diferentes (Burr et al. 2019; Morgeson y Humphrey 2006). Los puestos de trabajo que se caracterizan por una gama más amplia de tareas y un uso eficaz de las competencias de los trabajadores tienden a ser más atractivos y gratificantes (Albrecht, Green y Marty 2021). Cuando las tareas se estructuran de manera que permitan a los trabajadores comprender el propósito y los efectos de su trabajo, es más probable que experimenten su trabajo como gratificante y motivador (Allan 2017; Hackman y Oldham 1976; Morgeson y Humphrey 2006).

Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con la naturaleza del trabajo

Exigencias del puesto de trabajo

- ▶ Unos niveles sostenidos de concentración o vigilancia, especialmente cuando se requiere precisión o los trabajadores están pendientes de actividades poco frecuentes (por ejemplo, conducción a larga distancia o vigilancia de la seguridad)
- ▶ La necesidad de mostrar empatía, compasión, respeto y cortesía incluso cuando los clientes son abusivos
- ▶ La exposición a acontecimientos o situaciones que pueden causar traumas
- ▶ Los trabajos físicamente exigentes, desafiantes o agotadores (por ejemplo, realizar tareas manuales peligrosas o tareas físicas extenuantes)
- ▶ El desajuste entre las exigencias del puesto de trabajo y los recursos disponibles para desempeñarlo, o la falta de consideración de las competencias o capacidades individuales del trabajador

Nivel de responsabilidad

- ▶ La responsabilidad en trabajos de alto riesgo en los que los errores pueden tener consecuencias graves para la reputación, consecuencias legales, de seguridad o financieras (por ejemplo, control del tráfico aéreo, asistencia médica o decisiones que afectan a muchas otras personas)

Diseño de las tareas

- ▶ La variedad limitada de tareas, incluidas las tareas muy repetitivas o monótonas
- ▶ Las tareas fragmentadas o sin sentido

Nivel al que se gestiona y se organiza el trabajo

Este nivel se refiere al modo en que estructura, coordina y supervisa el trabajo en la práctica. Incluye la definición de las funciones y las expectativas; la asignación de las tareas y la carga de trabajo; el grado de autonomía concedido a los trabajadores; la provisión de supervisión, la retroalimentación y el apoyo social, y la calidad de las interacciones que sustentan estos procesos. Se trata de elementos que determinan cómo se experimentan las características inherentes al puesto de trabajo y que pueden amplificar o mitigar la exposición a los riesgos psicosociales. Aunque varían según los sectores y los entornos, son características fundamentales de la organización del trabajo en todas las ocupaciones, sectores, lugares de trabajo y formas de empleo.

Dentro de la organización del trabajo, las **funciones** estructuran cómo se definen y se llevan a cabo en la práctica las tareas, las expectativas y la autoridad. La forma en que se comunican y gestionan las funciones influye en la comprensión que tienen los trabajadores de lo que se espera de ellos, de los objetivos que

deben alcanzar y de cómo su trabajo se relaciona con los demás. La claridad de las funciones se refiere al grado en que estas expectativas y responsabilidades están claramente articuladas (Burr et al. 2019)¹⁴. El conflicto de funciones puede surgir cuando las expectativas son incompatibles o están mal coordinadas. Los conflictos pueden derivarse de instrucciones contradictorias, exigencias contrapuestas de múltiples actores (por ejemplo, supervisores, colegas o clientes), incoherencias entre las tareas asignadas y la descripción formal del puesto o tensiones entre las expectativas organizativas y los valores personales (Karkkola, Kuittinen y Hintsu 2019).

La claridad de las funciones y los conflictos de funciones están estrechamente relacionados con la previsibilidad en el trabajo, que describe la capacidad de los trabajadores para anticipar tareas, procesos y expectativas en sus actividades diarias (Schoellbauer et al. 2021). La previsibilidad no solo depende de que los procesos de trabajo sean estables, sino también de que se informe y consulte a tiempo sobre los cambios y las decisiones (Lindstrom et al. 2000). Por lo tanto, la calidad de las interacciones en el lugar de trabajo desempeña un papel fundamental, ya que los intercambios transparentes y fiables facilitan la comunicación oportuna de información fidedigna (Burr et al. 2019)

El **control o la autonomía del puesto trabajo** se refiere al grado de libertad que se concede a los trabajadores en la organización de su trabajo. Incluye la libertad para programar tareas, tomar decisiones y elegir los métodos para llevarlas a cabo, así como la capacidad para ejercer la iniciativa y el propio criterio en las actividades cotidianas (Burr et al. 2019; Hackman y Oldham 1976; Kubicek, Paškvan y Bunner 2017; Morgeson y Humphrey 2006). La autonomía es una característica de las prácticas de gestión que refleja cómo se delegan en la práctica la autoridad y la toma de decisiones (Leach, Wall y Jackson 2003; Nie et al. 2023). Sin embargo, el grado de autonomía concedido puede no ser siempre neutro, ya que las prácticas discriminatorias pueden limitar la libertad de decisión de determinados grupos de trabajadores, aun cuando posean las competencias pertinentes (Lissitsa y Chachashvili-Bolotin 2020; Meyer 2013). El grado de autonomía disponible también depende de cómo estén estructurados los procesos de trabajo, incluida la interdependencia de las tareas, el ritmo determinado externamente, las interrupciones o los requisitos de coordinación estrecha (Kop et al. 2016). Esto pone de relieve que la autonomía no se ejerce de forma aislada, sino que a menudo está determinada por la forma en que los trabajadores interactúan y colaboran dentro de procesos de trabajo compartidos.

La **carga de trabajo** se refiere tanto a la cantidad como a la dificultad de las tareas y está determinada en gran medida por las decisiones de los directivos sobre cómo se asigna el trabajo (Bowling y Kirkendall 2012). En función del tiempo disponible para completar las tareas asignadas, los trabajadores pueden experimentar una sobrecarga cuantitativa cuando se les exige hacer más de lo que razonablemente pueden llevar a cabo, o una carga cuantitativa insuficiente cuando se les da bastante menos trabajo del que son capaces de completar. La sobrecarga cualitativa surge cuando las tareas superan las competencias o capacidades de los trabajadores, mientras que la carga cualitativa insuficiente se produce cuando las tareas están muy por debajo de las capacidades de los trabajadores (Sales 1970; Shaw y Weekley 1985). La asignación de la carga de trabajo también puede reflejar suposiciones o estereotipos discriminatorios, lo que hace que a algunos trabajadores se les asignen de forma desproporcionada tareas rutinarias o de menor categoría que repercuten en la progresión profesional y la retención de la mano de obra (Misra et al. 2021; Tiwari, Mathur, y Awasthi 2018).

El **ritmo de trabajo** se refiere a la velocidad a la que deben realizarse las tareas (Burr et al. 2019) y está estrechamente relacionado con la carga de trabajo. Puede verse influido por los objetivos de desempeño, la velocidad de las máquinas o los sistemas automatizados, así como por las exigencias directas de supervisores, compañeros o clientes (Eurofound y OIT 2019). Cuando una gran carga de trabajo debe completarse en un tiempo limitado, el ritmo de trabajo exigido aumenta y suele experimentarse como presión para cumplir los plazos¹⁵. En este contexto, la intensidad del trabajo describe el nivel global de exigencias laborales requeridas o el desajuste entre el volumen de trabajo, el tiempo para llevarlo a cabo y la complejidad de las tareas que conlleva (Hünefeld et al. 2025).

14 Un concepto relacionado con la claridad de las funciones es la ambigüedad de las funciones, que se refiere a la falta de información sobre los sobre las acciones y los comportamientos necesarios para cumplir con las expectativas asociadas a una determinada función de un puesto de trabajo (Beehr, 1995).

15 La presión para cumplir los plazos se ha definido como «el grado en que los empleados sienten que no disponen de tiempo suficiente para llevar a cabo las tareas que conlleva su trabajo» (Ohly y Fritz, 2009, 544).

La **supervisión** se refiere a la coordinación, orientación y vigilancia de las actividades laborales (Heery y Noon 2008). Mediante la planificación, la asignación de tareas, la retroalimentación y la comunicación diaria, los supervisores determinan cómo se experimentan las exigencias del puesto de trabajo y cómo se proporciona el apoyo, influyendo así en la capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo con eficacia y mantener el bienestar (Dollard y Bakker 2010; Jimmieson et al. 2021 152 2005). En las empresas más pequeñas, estas funciones a menudo se combinan en los propietarios-directores y se ejercen a través de acuerdos más informales (OIT 2019). En el trabajo por cuenta propia, la supervisión suele estar internalizada y determinada por las expectativas del cliente o las obligaciones contractuales, mientras que en el trabajo a través de plataformas la coordinación y la supervisión pueden estar integradas en sistemas contractuales o de gestión digital en lugar de en las funciones tradicionales de supervisión (Baiocco et al. 2022; OIT 2017a).

La forma en que los supervisores desempeñan estas funciones está estrechamente relacionada con su estilo de liderazgo. Los enfoques de liderazgo participativo y de apoyo se asocian con expectativas más claras, comentarios constructivos y un mayor acceso a los recursos, todo lo cual puede amortiguar el impacto de unas exigencias laborales elevadas (Tummers y Bakker 2021). Por el contrario, los enfoques autoritarios o poco comprometidos pueden contribuir a la ambigüedad de las funciones, la supervisión excesiva o el apoyo limitado, lo que puede aumentar la dificultad para alcanzar los objetivos laborales (Al-Malki y Juan 2018).

El **apoyo** de los supervisores constituye un recurso organizativo clave. Puede incluir orientaciones prácticas y asistencia para la solución de problemas, así como capacidad de respuesta ante dificultades emergentes, incluido el reconocimiento temprano de las preocupaciones y la facilitación de ajustes razonables cuando sea necesario (OMS 2022b)¹⁶. Una supervisión eficaz también favorece la competencia y el desarrollo continuos mediante el reconocimiento, la retroalimentación constructiva, la identificación de lagunas en las competencias y la creación de oportunidades de aprendizaje (Casalini 2023; Williams et al. 2014). La forma en que se ejerce la autoridad supervisora determina además si el poder se aplica de manera justa e inclusiva, influyendo en el acceso a las oportunidades y en los procesos de evaluación (Adams, Meyers y Sekaja 2020).

El apoyo de los colegas complementa el apoyo del supervisor, y expresado a través de la colaboración, la ayuda mutua y el respeto, proporciona un recurso adicional que puede mitigar el estrés laboral (Arora y Kamalanabhan 2013; Attiq et al. 2017). Más allá de su función de apoyo, las interacciones cotidianas entre compañeros de trabajo y supervisores conforman la forma en que las estructuras formales de organización del trabajo se promulgan y experimentan en la práctica.

Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con la gestión y la organización del trabajo

Funciones y expectativas

- ▶ Escenarios en los que los trabajadores no tienen orientaciones claras sobre las tareas que se espera que hagan (y no hagan)
- ▶ Expectativas dentro de una función que se socavan mutuamente (por ejemplo, se espera que se preste un buen servicio al cliente, pero también que no se pase mucho tiempo con los clientes)
- ▶ Expectativas y normas de trabajo contradictorias, inciertas o que cambian con frecuencia (por ejemplo, los trabajadores reciben plazos o instrucciones contradictorios)
- ▶ Información insuficiente, poco clara o contradictoria (por ejemplo, no se transmite la información necesaria para completar las tareas)

Control o autonomía del puesto trabajo

- ▶ Procesos prescriptivos que no permiten a los trabajadores aplicar sus competencias o su criterio (por ejemplo, el trabajo está estrictamente programado y los trabajadores no pueden adaptarse a la situación específica)

¹⁶ Véase más información sobre la formación de directivos, identificada como una intervención organizativa clave, en las *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo* (2022).

- ▶ Niveles de influencia e independencia bajos (por ejemplo, incapacidad para influir en el ritmo, el orden o el calendario de las tareas o la carga de trabajo, lo que a veces da lugar a largos periodos de inactividad en los que los trabajadores no pueden realizar otras tareas)
- ▶ Prácticas de organización del trabajo discriminatorias que dan lugar a una libertad desigual en la toma de decisiones o a oportunidades desiguales para aplicar nuevas competencias, aptitudes y conocimientos

Carga y ritmo de trabajo

- ▶ Distribución de la carga de trabajo que conduce a la sobrecarga (por ejemplo, tener demasiado que hacer) o a la carga insuficiente (por ejemplo, quedarse sin tareas que hacer), inclusive cuando están provocadas por una asignación sesgada o discriminatoria
- ▶ Presiones para cumplir los plazos o trabajo acelerado (por ejemplo, plazos irrazonables o ritmo de trabajo poco realista)

Supervisión y apoyo

- ▶ Falta de apoyo, recursos, información o formación para facilitar el desempeño
- ▶ Apoyo limitado o liderazgo poco empático (por ejemplo, los supervisores no se dan cuenta de que los trabajadores tienen dificultades, no se toman en serio los problemas a los que se enfrentan o no ofrecen un espacio seguro para plantearlos)
- ▶ Retroalimentación o reconocimiento insuficientes (por ejemplo, los trabajadores no reciben retroalimentación sobre su trabajo o no reciben información que les ayude a mejorar; los trabajadores no son reconocidos o recompensados por un gran esfuerzo o por apoyar a sus compañeros), en lo que también pueden influir prácticas discriminatorias
- ▶ Los trabajadores no pueden pedir ayuda cuando la necesitan, como en lugares de trabajo poco cooperativos o poco colaboradores que desalientan el apoyo de los compañeros (por ejemplo, un entorno competitivo)

Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo

Las políticas y prácticas organizativas conforman el marco en el que se estructura y gestiona el trabajo. Definen las modalidades de empleo, los sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, los procesos de desempeño y recompensa y los procedimientos establecidos para prevenir y abordar comportamientos inaceptables. Estos acuerdos de gobernanza funcionan en empresas de diferentes tamaños y formas de trabajo, aunque su grado de formalización puede variar (OIT 2019; OIT 2023a).

Las **modalidades de empleo** se definen por los términos contractuales que rigen la duración del empleo, la estabilidad de las horas de trabajo, los salarios y los derechos laborales, y el acceso a la protección social (OIT 2018). Aunque la legislación del trabajo establece normas que afectan a las condiciones de trabajo¹⁷,

17 El término «condiciones de trabajo» se utiliza aquí como un término genérico que abarca múltiples aspectos de la calidad del empleo, de conformidad con el Programa de Trabajo Decente de la OIT (creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social). El marco de los indicadores sobre trabajo decente de la OIT comprende 75 indicadores estadísticos y 21 indicadores jurídicos estructurados en torno a diez elementos: oportunidades de empleo; ingresos suicientes y trabajo productivo; horarios de trabajo decente; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; trabajo inaceptable; estabilidad y seguridad del trabajo; igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; protección social, y diálogo social (Gammarano 2020).

como el salario mínimo, la duración máxima de la jornada laboral y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la forma en que estas protecciones funcionan en la práctica depende de si los trabajadores están efectivamente cubiertos a través de sus modalidades de empleo y prácticas en el lugar de trabajo.

Las diferentes formas de trabajo, incluidas aquellas con contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, el trabajo temporal y a través de agencia, el trabajo autónomo dependiente y el trabajo por cuenta propia, así como el trabajo en la economía informal, se asocian con diferencias en las condiciones de trabajo y los niveles de protección (OIT 2018). Estas diferencias se reflejan en la cobertura efectiva del seguro social obligatorio; el acceso a licencias retribuidas y otras prestaciones laborales; los ingresos del trabajo en relación con puntos de referencia definidos (como los salarios mínimos); el tipo y la duración de los acuerdos de empleo; las horas reales trabajadas y la exposición al subempleo relacionado con el tiempo, así como en la afiliación a sindicatos o la cobertura de los convenios colectivos (OIT 2023a). En conjunto, estos factores ilustran cómo las distintas modalidades de empleo determinan los resultados del trabajo decente y la calidad general del empleo.

Así, por ejemplo, tanto los niveles salariales como la duración del empleo influyen en la adecuación y previsibilidad de los ingresos. Los contratos de duración más corta o incierta pueden reducir la estabilidad de los ingresos y limitar el acceso efectivo a las prestaciones no monetarias, incluido el derecho y el recurso de la licencia por enfermedad retribuida y a las vacaciones anuales retribuidas (Benach et al. 2014). Estas diferencias son especialmente relevantes para los trabajadores con responsabilidades de cuidado, ya que la elegibilidad y el recurso a las licencias y las ayudas por cuidados a menudo varían en función de la situación en el empleo y los acuerdos en el lugar de trabajo (Dobrotić y Blum 2019). La protección integral de la maternidad¹⁸ y las políticas de licencia conexas, incluidas las licencias de paternidad, parentales y de cuidados de larga duración, son esenciales para permitir la participación continuada en el empleo, evitando al mismo tiempo la discriminación vinculada al embarazo o a las responsabilidades de cuidado (OIT 2022c; OIT 2024a). Las disposiciones y los servicios relacionados con los cuidados, como las guarderías y las pausas para la lactancia, favorecen aún más la conciliación entre la vida laboral y la vida personal (OIT 2022c). El acceso efectivo a estas medidas depende no solo de los sistemas de protección social, sino también de las facilidades en el lugar de trabajo que permitan a los trabajadores ejercer sus derechos en la práctica.

La **organización del tiempo de trabajo**, que define el número de horas de trabajo y el horario y la programación (estabilidad o flexibilidad) de las horas de trabajo, es otro aspecto importante de la calidad de las condiciones de trabajo (OIT 2008). Los horarios normalizados suelen ser diurnos entre semana, mientras que los flexibles pueden incluir trabajo por turnos, trabajo nocturno y en fin de semana y horarios rotativos (Soltanzadeh et al. 2024). Si bien la flexibilidad puede crear oportunidades, también puede dar lugar a horarios que dificultan la vida social¹⁹ cuando el trabajo tiene lugar durante las horas socialmente valoradas y el descanso se produce durante períodos menos valorados (Arlinghaus y Nachreiner 2016). Los patrones inestables o impredecibles en las horas de trabajo pueden ser más frecuentes en ciertas formas de trabajo, como en el trabajo ocasional, el trabajo en plataformas digitales o el trabajo esporádico, así como en trabajos con contratos de pocas horas o de horas impredecibles, como los contratos o de cero horas²⁰. Además, las horas extraordinarias excesivas, especialmente cuando no están programadas o se realizan sin previo aviso, pueden perturbar la vida personal y familiar de los trabajadores, generar gastos directos (por ejemplo, cuidado adicional de los hijos, etc.) si no se compensan adecuadamente, y reducir las oportunidades de descanso y recuperación (OIT 2013; OIT 2019). Por lo tanto, las disposiciones contractuales y las prácticas en el lugar de trabajo deberían especificar cuándo pueden exigirse horas extraordinarias, establecer normas sobre el preaviso

18 Las normas de la OIT establecen un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas con arreglo al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y la Recomendación (núm. 191) que lo acompaña alienta a ampliar la licencia a un mínimo de 18 semanas para proteger la salud de la madre y del niño en mayor medida.

19 Según la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS), los «horarios que dificultan la vida social» se refieren a aquellos horarios de trabajo prolongados, al trabajo nocturno, al trabajo anunciado con poca antelación y al trabajo en el tiempo libre (Eurofound 2022).

20 La economía de plataformas en línea se caracteriza por la gestión algorítmica, los sistemas de calificación de los clientes, la inestabilidad de los ingresos y los horarios de trabajo impredecibles, lo que puede aumentar la exposición a riesgos psicosociales como la intensificación del trabajo, la inseguridad del ingreso y la reducción del control sobre las condiciones de trabajo.

y la compensación, y respetar límites acordes con la legislación sobre el tiempo de trabajo para evitar horarios de trabajo prolongados²¹.

Además del número de horas y del horario de trabajo, la compatibilidad entre los horarios de trabajo y las necesidades personales de los trabajadores, incluidas las actividades relacionadas con la familia y el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el descanso y la vida social, es un aspecto clave de la calidad del empleo (OIT 2019). El acceso a los servicios de guardería y la flexibilidad laboral, incluido el horario flexible y el trabajo desde casa o en formato híbrido, pueden favorecer la interrelación entre trabajo y hogar, ayudando a los trabajadores a gestionar el tiempo y la energía para satisfacer las exigencias tanto en el trabajo como fuera de él (Herrera-Ballesteros et al. 2025; Thompson, Payne y Taylor 2014). Sin embargo, las modalidades de trabajo flexible también pueden difuminar los límites entre la vida profesional y la personal, permitiendo que las exigencias del trabajo se inmiscuyan en el tiempo privado (Palumbo et al. 2021). La comunicación digital puede reforzar las expectativas de disponibilidad constante e intensificar el trabajo, lo que subraya la importancia de proteger el tiempo de descanso mediante la adopción de medidas complementarias (OIT 2025c)²².

Las **prácticas de gestión del cambio organizativo** influyen en la forma en que los trabajadores experimentan la reestructuración, los cambios en la cultura organizativa y la introducción de nuevas tecnologías. Aunque pueden estar provocados por presiones externas, las organizaciones siguen siendo responsables de cómo se planifica, comunica y aplica el cambio²³. Las decisiones sobre los plazos y el alcance del cambio, la redistribución de tareas y responsabilidades y el apoyo prestado durante la transición pueden afectar positiva o negativamente a la carga de trabajo, la claridad de las funciones, el apoyo social, la confianza en la dirección y, en algunos casos, a la seguridad en el empleo (Landsbergis, Grzywacz y LaMontagne 2012; Quinlan y Bohle 2009). Los procesos de cambio caracterizados por la falta de transparencia, la escasa comunicación, la consulta limitada y la poca previsibilidad tienden a aumentar la incertidumbre y el estrés de los trabajadores, mientras que aquellos procesos que se caracterizan por una información clara, un liderazgo visible y una participación significativa de los trabajadores pueden amortiguar los efectos negativos y promover una adaptación más sostenible (Egan et al. 2007; Kieselbach et al. 2010).

Tanto los acuerdos de empleo como los procesos de cambio organizativo conforman la percepción que tienen los trabajadores de la estabilidad y previsibilidad del empleo. En este contexto, la inseguridad en el empleo entendida como la anticipación o preocupación por la pérdida involuntaria del puesto de trabajo (De Witte 2005; Vander Elst, De Witte y De Cuyper 2014), puede surgir en diversas formas de trabajo y sectores (Ferrie et al. 2008; Landsbergis, Grzywacz, y LaMontagne 2012). Más allá de las condiciones económicas, la inseguridad en el empleo viene determinada por las decisiones organizativas en materia de contratos, dotación de personal, tiempo de trabajo y comunicación (Llorens et al. 2009).

La **vigilancia y el control digitales** se refieren a la capacidad de la dirección para controlar, registrar y realizar un seguimiento del desempeño, el comportamiento y las características personales de los trabajadores (Ball 2010). Aunque la vigilancia existe desde hace años, las tecnologías digitales, el trabajo a distancia y el trabajo a través de plataformas presentan nuevos medios para ampliar su alcance y frecuencia²⁴. En los sistemas de gestión algorítmica, el trabajo se asigna, supervisa y evalúa mediante la recopilación continua de datos, métricas en tiempo real y toma de decisiones automatizada (Masoodi et al. 2021; Mateescu y Nguyen 2019). Estas prácticas pueden favorecer la coordinación, la equidad, la productividad y la gestión del desempeño, beneficiando así tanto a los empleadores como a los trabajadores. Sin embargo, se vuelven problemáticas cuando son intrusivas, socavan la autonomía y la confianza, o exceden lo necesario para la organización del trabajo (Ball 2021). También surgen riesgos cuando los sistemas de

21 Los horarios de trabajo prolongados se refieren generalmente a los horarios de trabajo que superan las 48 horas semanales, de acuerdo con los límites establecidos en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). En la investigación sobre salud en el trabajo, los horarios de trabajo prolongados suelen definirse como 55 horas o más a la semana.

22 Esto puede incluir el «derecho a la desconexión del trabajo», una iniciativa normativa impulsada por la Unión Europea (Lerouge y Trujillo Pons, 2022).

23 Véase *Health in Restructuring (HIRES): Recommendations, national responses and policy issues in the EU* por Kieselbach et al. (2010) para un análisis en profundidad de los efectos de la reestructuración y las recomendaciones políticas conexas.

24 La supervisión electrónica del desempeño, por ejemplo, suele incluir la supervisión del correo electrónico, las escuchas telefónicas, el seguimiento del contenido y el tiempo de uso de las computadoras, la supervisión por vídeo y el seguimiento por GPS (Moore, 2017).

vigilancia recopilan datos personales sensibles o generan evaluaciones sesgadas o injustas que afectan de forma desproporcionada a grupos específicos de trabajadores.

Las **recompensas, la gestión del desempeño, las oportunidades de desarrollo y los procesos de contratación** influyen en la percepción de la equidad, el reconocimiento y la motivación. Las recompensas pueden incluir remuneración económica, seguridad en el empleo, oportunidades de promoción y acceso a formación y desarrollo. Los sistemas de remuneración deberían basarse en una evaluación objetiva de los puestos de trabajo y en los principios de igualdad de remuneración, sin discriminación por motivos de sexo²⁵, y aplicarse de forma coherente a funciones comparables (Mujtaba y Shuaib 2010).

Los sistemas de gestión del desempeño suelen fundamentar las decisiones sobre progresión salarial, promoción, desarrollo y, en algunos casos, la adopción de medidas disciplinarias (Lawler, Benson y McDermott 2012; Mercer 2019). Para ser eficaces y justos, estos sistemas deberían basarse en criterios pertinentes para el puesto de trabajo, transparentes, aplicados de forma coherente, y estar respaldados por una retroalimentación constructiva (Ikramullah et al. 2016)²⁶. Una supervisión eficaz desempeña un papel fundamental en este proceso, ya que la información periódica, objetiva y clara ayuda a orientar los esfuerzos de desarrollo. Además, los sistemas que identifican lagunas en las competencias deberían ir acompañados de actividades de desarrollo que apoyen tanto el desempeño presente como el futuro (Chiang y Birtch 2012).

Los procedimientos justos y válidos de contratación y promoción son igualmente esenciales. Los criterios de selección deberían corresponderse claramente con los requisitos del puesto y aplicarse de forma coherente para garantizar la igualdad de oportunidades (Cropanzano, Bowen y Gilliland 2007). Más allá de la equidad, estos procesos ayudan a garantizar que las funciones se ajusten a las habilidades y competencias necesarias para satisfacer las exigencias de la organización (De Crom y Rothmann 2018). Si bien las oportunidades de contratación y promoción dependen de la disponibilidad de puestos de trabajo adecuados y de las necesidades de la organización (Cappelli y Conyon 2018), las decisiones deberían basarse en criterios objetivos y relacionados con el puesto de trabajo y aplicarse sin discriminación.

La IA y las herramientas algorítmicas se utilizan cada vez más en la evaluación del desempeño, la contratación y la promoción. Si bien estas tecnologías pueden mejorar la eficiencia y la coherencia, plantean problemas de transparencia, parcialidad, privacidad y supervisión humana limitada (Gupta y Tembhurnekar 2024; Pero, Wyckoff y Vourc'h 2022). Cuando los sistemas de evaluación y recompensa carecen de transparencia, coherencia o equidad, pueden socavar la justicia organizativa y aumentar el estrés laboral.

Una **política y un sistema de gestión de la SST** en el trabajo ofrecen un enfoque estructurado para identificar, prevenir y controlar los riesgos laborales, con el fin de proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Ayudan a las organizaciones a garantizar el cumplimiento de la normativa, a reducir los accidentes, las enfermedades y los costes, y a fomentar una cultura de mejora continua y responsabilidad.

Los **procedimientos para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo** son un elemento central de la responsabilidad de las organizaciones. La violencia y el acoso designan un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico²⁷. La violencia y el acoso también pueden obedecer a cuestiones de género cuando se dirigen a determinadas personas por razón de su sexo o género, o cuando afectan desproporcionadamente a personas de un sexo o género concreto.

La violencia y el acoso están estrechamente relacionados con características más amplias de la organización del trabajo y la cultura del lugar de trabajo, incluidas las dinámicas de poder, las presiones de la carga de trabajo y la inseguridad en el empleo (Nielsen y Einarsen 2018; Quinlan y Bohle 2009). Los comportamientos

25 El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) establece el principio fundamental de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

26 Para una aplicación eficaz de los sistemas de gestión del desempeño es preciso contar con una documentación clara en relación con las calificaciones y las decisiones; disponer de evaluadores que comuniquen las expectativas relacionadas con el desempeño, establezcan objetivos específicos y supervisen periódicamente los progresos, y proporcionar comentarios oportunos y de apoyo para ayudar a los trabajadores a mejorar (Ikramullah et al. 2016).

27 A tenor de lo dispuesto en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la violencia y el acoso pueden ocurrir en cualquier contexto relacionado con el trabajo, inclusive en los desplazamientos o los viajes relacionados con el trabajo, las actividades de formación o en las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información.

y acciones perjudiciales pueden producirse verticalmente en las relaciones de supervisión, horizontalmente entre compañeros de trabajo o a través de interacciones con terceros, como clientes o ciudadanos en general. Al hacerlo, pueden influir en la asignación de tareas, el acceso a los recursos y la cooperación entre compañeros de trabajo, mientras que determinados contextos laborales, en particular en las funciones de cara al cliente o el trabajo con objetos de valor, pueden aumentar la exposición a los riesgos. De este modo, configuran y a la vez son configurados por otros factores de riesgo psicosocial (OMS y OIT 2022).

Estas formas de abuso suelen coincidir o agravarse si no se toman medidas (Einarsen et al. 2017; Leake, Amankwaa, y Elisabeth 2025). Que estos comportamientos se prevengan, se normalicen o se aborden eficazmente depende de la presencia, la claridad y la credibilidad de las políticas y los procedimientos organizativos (Einarsen et al. 2017; Park 2023)²⁸. Por lo tanto, los acuerdos de gobernanza en el lugar de trabajo desempeñan un papel central en la configuración de la responsabilidad y el apoyo a la prevención.

La **consulta y la participación de los trabajadores** son prácticas organizativas básicas y pilares fundamentales de la gestión de riesgos de SST, especialmente en el caso de los riesgos psicosociales, que suelen ser menos identificables. A través de los mecanismos de consulta y participación, incluidos los comités conjuntos de SST y la designación de representantes de los trabajadores en materia de SST, los trabajadores pueden aportar valiosas ideas e influir en las decisiones que afectan a sus condiciones de trabajo, seguridad y salud. Una participación significativa favorece la detección precoz de los problemas, refuerza la confianza en las decisiones de gestión y aumenta la legitimidad y eficacia de las intervenciones organizativas.

Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con prácticas a nivel de la organización

Modalidades de empleo

- ▶ Trabajo que conlleva incertidumbre sobre las condiciones de empleo, incluida la posibilidad de despido o pérdida temporal de trabajo con reducción salarial
- ▶ Empleo mal remunerado o empleo inseguro
- ▶ Trabajo en situaciones que no están debidamente cubiertas o protegidas por la legislación del trabajo o la protección social

Organización del tiempo de trabajo

- ▶ Organización del tiempo de trabajo que no se adapta a las exigencias operativas y a las necesidades de los trabajadores
- ▶ Horarios de trabajo excesivos o desajustados, incluidas pausas y períodos de descanso insuficientes en relación con la carga de trabajo
- ▶ Falta de políticas organizativas que realicen ajustes razonables en los horarios de trabajo (por ejemplo, horario flexible) y prácticas sobre la ubicación del trabajo (por ejemplo, teletrabajo) que apoyen la conciliación entre la vida laboral y la vida personal

Gestión del cambio organizativo

- ▶ Cambios mal planificados (por ejemplo, cambios desorganizados, sin un objetivo claro, comunicación deficiente que no proporciona información oportuna o clara)

²⁸ Las medidas organizativas pueden incluir, entre otros, códigos de conducta claramente articulados; procedimientos accesibles de interposición y tramitación de quejas; formación y sensibilización; mecanismos de seguimiento y supervisión; procesos de investigación justos y confidenciales; protección para los demandantes, testigos y denunciantes frente a posibles represalias, y medidas disciplinarias proporcionadas cuando las denuncias estén fundamentadas. La prevención debería integrarse en las operaciones cotidianas y los controles de riesgos, incluidos los procesos de trabajo y el entorno físico, y puede complementarse con instalaciones en el lugar de trabajo que reduzcan la exposición a la discriminación, la violencia y el acoso (Einarsen et al. 2017; ILO 2019; Park 2023).

- ▶ Escasa consideración de los riesgos para la SST (por ejemplo, no tener en cuenta los riesgos para la SST cuando se realizan cambios estructurales o se introducen cambios, incluidas las nuevas tecnologías)
- ▶ Apoyo insuficiente a los trabajadores a lo largo del proceso de cambio (por ejemplo, no proporcionar una formación adecuada sobre cómo desempeñar una nueva función o utilizar un nuevo proceso)

Vigilancia

- ▶ Niveles poco razonables de supervisión digital para el control del desempeño en el trabajo

Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación

- ▶ Distribución injusta, sesgada, opaca o desigual del reconocimiento y las recompensas (por ejemplo, trabajadores recompensados por los esfuerzos de otros, ascensos basados en el favoritismo)
- ▶ Estancamiento e incertidumbre en la carrera profesional, promoción insuficiente o excesiva, falta de oportunidades para el desarrollo de competencias
- ▶ Dependencia excesiva del uso poco transparente de algoritmos con fines de gestión y evaluación

Una política y un sistema de gestión de la SST

- ▶ Falta de integración de los riesgos psicosociales en las políticas y los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
- ▶ Procedimientos poco claros o inadecuados para evaluar y controlar los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales
- ▶ Falta de consideración de las interacciones entre el entorno psicosocial de trabajo y el entorno físico de trabajo

Violencia y acoso en el trabajo

- ▶ Falta de procedimientos para notificar incidentes y procesos que carecen de transparencia sobre cómo se gestionan los comportamientos inaceptables
- ▶ Tratamiento inadecuado de los comportamientos inapropiados (reales o presuntos) o las conductas indebidas (por ejemplo, no investigar las denuncias de acoso sexual o no aplicar las sanciones disciplinarias necesarias)
- ▶ Falta de procedimientos para tratar la información personal, no tratar con sensibilidad la información de los trabajadores ni mantener su privacidad

Consulta y participación

- ▶ Falta de consulta a los trabajadores sobre los cambios en el lugar de trabajo (por ejemplo, no hablar con los trabajadores ni tener realmente en cuenta sus opiniones) y sobre cómo estos pueden afectarles
- ▶ Prácticas de liderazgo y gestión que no dan prioridad visible a la salud psicológica en el trabajo, incluidas prácticas poco transparentes o poco éticas que socavan la equidad y la confianza

Más allá de las políticas y los procedimientos formales, la eficacia de las disposiciones organizativas depende de cómo se apliquen y se vivan en la práctica, lo que, a su vez, depende de la cultura y el clima organizativos.

La **cultura organizativa** engloba valores, normas y expectativas compartidos que influyen en cómo se interpretan las reglas, cómo se regula el comportamiento y si se da prioridad a la seguridad y la salud psicológicas junto con los objetivos de desempeño (Guldenmund 2000; Schein 2010). Dentro de este contexto más amplio, el **clima de seguridad psicosocial** refleja las percepciones compartidas sobre el grado en que las políticas, prácticas y procedimientos organizativos protegen y promueven la seguridad y la salud psicológicas (Dollard y Bakker 2010; Dollard et al. 2017). Un clima de seguridad psicosocial sólido indica que la salud psicológica no está subordinada a las presiones de la productividad y que las preocupaciones pueden plantearse sin temor a consecuencias negativas.

Estrechamente relacionada con ella está la **justicia organizativa**²⁹, a saber, la equidad percibida en los procesos de toma de decisiones, la distribución de recursos y el trato interpersonal dentro de la organización (Baldwin 2006). Las percepciones de equidad y transparencia influyen en la confianza en los sistemas organizativos, la legitimidad de las decisiones de gestión y la disposición de los trabajadores a participar en procesos de notificación y participación.

La coherencia entre estos principios y las prácticas organizativas cotidianas es igualmente importante. Las disposiciones organizativas inclusivas, incluidos los entornos accesibles, los ajustes razonables, las disposiciones equitativas en materia de licencias y flexibilidad, y las políticas que reconocen las diversas situaciones en el empleo, determinan si los trabajadores pueden participar con seguridad y dignidad. Estos entornos ayudan a mitigar los riesgos psicosociales reduciendo la exclusión, la exposición desigual y las desventajas estructurales entre los diferentes grupos de trabajadores (OIT 2016b; Jack, Baird y Hill 2025).



²⁹ La justicia organizacional se describe comúnmente como una combinación de justicia distributiva (equidad en los resultados, como la remuneración, los ascensos y el acceso a las oportunidades), justicia procesal (equidad en los procesos de toma de decisiones, incluyendo la coherencia, la ausencia de sesgos y las oportunidades para expresar inquietudes o interponer recursos) y justicia interactiva (equidad en la calidad del trato interpersonal y en las explicaciones de las decisiones, incluyendo la dignidad, el respeto y una comunicación clara) (Baldwin 2006).

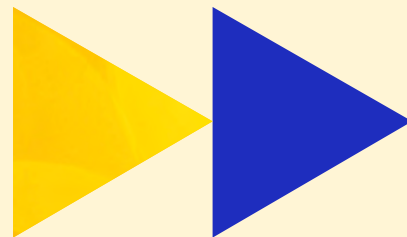
Interacciones con el entorno físico y el equipo de trabajo

El entorno de trabajo general incluye no solo los peligros físicos, biológicos y químicos, sino también el diseño y el estado de los espacios de trabajo, incluida la distribución, la ergonomía, la higiene y la disponibilidad, idoneidad y mantenimiento de las herramientas, los equipos y otros recursos necesarios para realizar las tareas de forma segura (Kop et al. 2016; Kouvonen et al. 2016). Estos elementos interactúan estrechamente con los factores psicosociales y pueden agravar o mitigar los efectos sobre la seguridad, la salud y el desempeño organizativo de los trabajadores.

Cuando los trabajadores se enfrentan a tareas peligrosas, equipos en mal estado, espacios limitados, iluminación insuficiente o ruido excesivo, no solo están expuestos a riesgos físicos directos, sino que también pueden preocuparse mentalmente por los daños que puedan sufrir, lo que aumenta el estrés y reduce la capacidad de atención (Kouvonen et al. 2016; Seo, Hyun, and Yoon 2024). Trabajar solo, ya sea a distancia o en lugares aislados, también plantea riesgos físicos y psicológicos, sobre todo cuando el acceso a la ayuda de compañeros de trabajo o al apoyo de emergencia es limitado³⁰. Los riesgos también surgen en entornos traumáticos, inestables o afectados por conflictos y desastres³¹, donde el peligro físico se combina con elevadas exigencias emocionales (Bierens de Haan 2020; Guisolan et al. 2022).

La percepción del riesgo por parte de los trabajadores viene determinada no solo por la frecuencia, la duración y la gravedad de los peligros, sino también por su confianza en la gestión de estos, incluida la confianza en las medidas de seguridad, como las alarmas, los sistemas de comunicación, la disposición del lugar de trabajo y el apoyo oportuno de los supervisores (Leiter, Zanaletti y Argentero 2009). Por ejemplo, la disposición física puede influir en la exposición a la violencia y el acoso, especialmente en entornos que implican el contacto con grupos de riesgo (OIT 2020)³². Medidas como sistemas de entrada seguros, vigilancia, cerraduras y alarmas pueden reducir los incidentes y reforzar la sensación de seguridad (OIT 2020).

Por lo tanto, los entornos físicos y los equipos bien diseñados actúan como recursos protectores que mejoran la seguridad, el control y el desempeño eficaz de las tareas, mientras que un diseño deficiente puede amplificar los riesgos psicosociales (Leiter, Zanaletti y Argentero 2009). Esto pone de relieve la importancia de tener en cuenta cómo interactúan las condiciones físicas con el diseño del puesto de trabajo, la organización del trabajo y las políticas organizativas para apoyar tanto la seguridad como el bienestar.



30 Algunos ejemplos son el personal de seguridad que trabaja solo en instalaciones grandes o mal iluminadas, los técnicos que mantienen infraestructuras en lugares remotos, los trabajadores de asistencia domiciliar que se desplazan solos a los hogares de sus clientes o los trabajadores que cierran solas tiendas minoristas o gasolineras.

31 En contextos de conflicto armado, los sistemas de atención de salud y los apoyos organizativos suelen colapsar, lo que expone a los trabajadores a peligros físicos extremos, sucesos traumáticos repetidos e inseguridad crónica. Los conflictos contemporáneos también han normalizado la violencia contra el personal médico y humanitario, lo que socava aún más las estructuras necesarias para gestionar los riesgos psicosociales (The Lancet 2026).

32 Algunos ejemplos son los grupos de riesgo especiales, como los pacientes psiquiátricos, los clientes que han consumido drogas o cantidades excesivas de alcohol o los delincuentes.

Ejemplos de riesgos psicosociales derivados de las interacciones con el entorno físico y los equipos de trabajo

- ▶ Trabajar en entornos remotos o aislados con acceso deficiente a los recursos y dificultades de comunicación
- ▶ Trabajar en condiciones de trabajo deficientes, como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo
- ▶ Trabajar con una disponibilidad, idoneidad o mantenimiento inadecuados de los equipos u otros recursos necesarios para llevar a cabo las tareas
- ▶ Trabajar en condiciones o situaciones extremas (por ejemplo, temperaturas extremas, en altura, etc.)
- ▶ Trabajar en entornos inestables, como zonas de conflicto o de desastres naturales
- ▶ Trabajar en entornos de trabajo que limitan la protección contra la violencia por parte de clientes o personas ajenas (por ejemplo, trabajo en lugares aislados o remotos, por la tarde y/o por la noche; trabajo en contacto con el público)





Parte 2

La carga sanitaria y económica mundial de los riesgos psicosociales

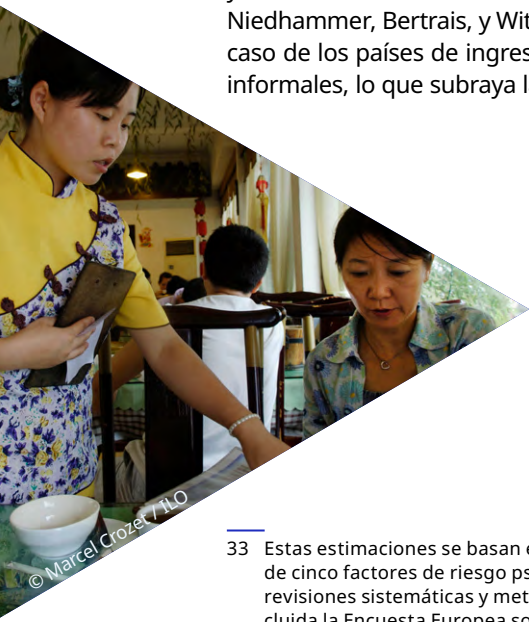
Los riesgos psicosociales están asociados con importantes consecuencias para la salud, las organizaciones y la economía. Esta sección presenta nuevas estimaciones globales de la OIT sobre la mortalidad, los años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) y las pérdidas del PIB asociadas a los principales factores de riesgo psicosocial, y sitúa estos hallazgos en el contexto más amplio de la evidencia sobre los efectos adversos en la salud de los trabajadores, los costos organizacionales de los riesgos psicosociales y los patrones de exposición a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

2.1. Nuevas estimaciones mundiales de la OIT sobre la mortalidad, los AVAD y las pérdidas del PIB asociadas a los riesgos psicosociales

Las nuevas estimaciones mundiales proporcionan una evaluación cuantitativa de la carga atribuible a cinco importantes factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo: tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad en el empleo, horarios de trabajo prolongados (55 horas o más a la semana) e intimidación laboral. Utilizando estimaciones de prevalencia y de fracción atribuible a la población aplicadas a datos globales de mortalidad y de años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD), el análisis cuantifica la contribución de estas exposiciones a la enfermedad y la mortalidad relacionadas con el trabajo³³.

Las conclusiones indican que los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo se asocian con una cifra anual estimada de **840 088 muertes anuales en todo el mundo** (783 694 por enfermedades cardiovasculares —cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular— y 56 394 por trastornos mentales). Estas exposiciones representan aproximadamente **44,9 millones de AVAD perdidos cada año**, incluidos 20,4 millones atribuibles a enfermedades cardiovasculares³⁴ y 24,5 millones a trastornos mentales. Aunque la mayor parte de las muertes atribuibles se vinculan a enfermedades cardiovasculares, la pérdida global de años de vida sana es mayor en el caso de los trastornos mentales, lo que refleja su carácter crónico e incapacitante. A nivel macroeconómico, la carga combinada corresponde a una pérdida estimada de **1,37 por ciento del producto interior bruto (PIB)** mundial, con una variación regional que oscila entre el 1,12 por ciento en las Américas y el 1,72 por ciento en África.

Aunque las vías causales son complejas y las exposiciones suelen ser multifactoriales y acumulativas, un importante conjunto de investigaciones longitudinales y revisiones sistemáticas muestra asociaciones consistentes entre las exposiciones a riesgos psicosociales en el trabajo —en particular la tensión laboral, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, la inseguridad en el empleo y la violencia y el acoso— y los resultados relacionados con la salud mental y cardiovascular (Cox 1993; Kivimäki y Steptoe 2018; Niedhammer, Bertrais, y Witt 2021; Rugulies et al. 2023)³⁵. Las pruebas siguen siendo más limitadas en el caso de los países de ingreso bajo y mediano, las mipymes y los entornos de trabajo y algunos sectores informales, lo que subraya la necesidad de seguir investigando y de mejorar los sistemas de datos.



33 Estas estimaciones se basan en un enfoque de evaluación comparativa de los riesgos que combina datos de prevalencia de cinco factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo con fracciones atribuibles a la población derivadas de revisiones sistemáticas y metaanálisis. Los datos de prevalencia se basan en fuentes de encuestas internacionales, incluida la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, mientras que las estimaciones de los resultados de salud se basan en las Global Health Estimates de la OMS y en datos del estudio Global Burden of Disease para 2021. Esta metodología traslacional se ajusta a los enfoques aplicados anteriormente en los trabajos de la OIT y la OMS sobre la carga de morbilidad relacionada con el trabajo.

34 El análisis de tendencias muestra que los AVAD atribuibles a factores de riesgo psicosociales aumentaron casi un 14 por ciento, pasando de 17,9 millones en 2019 a 20,4 millones en 2021.

35 Este reconocimiento también se refleja en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS, que incluye los problemas de salud asociados a las condiciones de trabajo —como los horarios de trabajo estresantes, el trabajo poco agradable y otros factores relacionados con el trabajo— dentro de la categoría de factores que afectan al estado de salud.

Estimaciones mundiales de la mortalidad, los AVAD y las pérdidas del PIB atribuibles a los factores de riesgo psicosocial*

▶ Mundo



Muertes

Total:
840 088

ECV: **783 694**



454 262



329 432

TM: **56 394**



43 877



12 517



AVAD**

Total:
44 912 621

ECV: **20 370 571**



13 152 825



7 217 746

TM: **24 542 050**



11 052 101



13 489 949



Pérdida de PIB

debido a los AVAD

Total:
1.37%

ECV: **0.62%**



TM: **0.75%**



* Tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, jornadas de trabajo largas e intimidación.

** Años de vida ajustados en función de la discapacidad

ECV: Enfermedades cardiovasculares

TM: Trastornos mentales

Muertes regionales, AVAD y pérdida del PIB atribuibles a factores de riesgo psicosocial

▶ África

Muertes

Total:
174 226

ECV: 162 844 

 88 656  74 188

TM: 11 382 

 8563  2819

AVAD**

Total:
8 191 936

ECV: 2 997 019 

 2 114 111  882 908

TM: 5 194 917 

 2 156 981  3 037 936

Pérdida de PIB

Total: debido a los AVAD
1.72%

ECV: 0.63% 

TM: 1.09% 

▶ Americas

Muertes

Total:
79 134

ECV: 73 871 

 41 921  31 950

TM: 5263 

 4049  1214

AVAD**

Total:
5 135 499

ECV: 2 807 244 

 1 602 383  1 204 861

TM: 2 328 255 

 1 019 920  1 308 335

Pérdida de PIB

Total: debido a los AVAD
1.12%

ECV: 0.61% 

TM: 0.51% 

* Tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, jornadas de trabajo largas e intimidación.

** Años de vida ajustados en función de la discapacidad
ECV: Enfermedades cardiovasculares
TM: Trastornos mentales

▶ Estados Árabes

Muertes

Total:
11 082

ECV: 10 206 

 8319  1887

TM: 876 

 804  72

AVAD**

Total:
625 296

ECV: 345 623 

 285 173  60 450

TM: 279 673 

 202 407  77 266

Pérdida de PIB

Total: debido a los AVAD

1.16%

ECV: 0.64% 

TM: 0.52% 

▶ Asia y el Pacífico

Muertes

Total:
463 313

ECV: 431 701 

 259 575  172 126

TM: 31 612 

 25 072  6540

AVAD**

Total:
25 075 720

ECV: 11 711 937 

 7 818 501  3 893 436

TM: 13 363 783 

 6 315 400  7 048 383

Pérdida de PIB

Total: debido a los AVAD

1.33%


ECV: 0.62% 

TM: 0.71% 

▶ Europa y Asia Central

Muertes

Total:
112 333

ECV: 105 072 

 55 791  49 281

TM: 7 261 

 5389  1872

AVAD**

Total:
5 884 170

ECV: 2 508 748 

 1 332 657  1 176 091

TM: 3 375 422 

 1 357 393  2 018 029

Pérdida de PIB

Total: debido a los AVAD

1.43%

ECV: 0.61% 

TM: 0.82% 

Efectos de los riesgos psicosociales en los trabajadores y las empresas



Trabajadores



Empresas



- | | | | |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Depresión▶ Trastornos de ansiedad▶ Agotamiento laboral▶ Trastornos del sueño▶ Fatiga▶ Deterioro cognitivo y demencia▶ Comportamientos suicidas | <ul style="list-style-type: none">▶ Enfermedades cardiovasculares▶ Trastornos metabólicos adquiridos▶ Función digestiva e inmunitaria▶ Cáncer▶ Trastornos musculoesqueléticos▶ Resultados reproductivos y perinatales▶ Lesiones profesionales | <ul style="list-style-type: none">▶ Comportamientos poco saludables para afrontar situaciones | <ul style="list-style-type: none">▶ Absentismo, presentismo y leaveism (adelantar trabajo fuera de la jornada laboral)▶ Compromiso, desempeño y productividad laborales▶ Resultados de la reincorporación al trabajo▶ Salida temprana del trabajo, jubilación por incapacidad y renuncia al empleo▶ Satisfacción en el trabajo y retención del personal▶ Reputación, confianza y colaboración de la organización |
|--|---|---|---|

2.2. Revisión de los efectos adversos sobre la salud de los trabajadores

Los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores a través de múltiples mecanismos, y el estrés constituye una vía principal que vincula los entornos de trabajo psicosociales deficientes con una serie de consecuencias para la salud física y mental (Cox 1993; Rugulies et al. 2023; OMS y OIT 2022). El estrés se produce cuando los trabajadores perciben un desequilibrio entre lo que se les exige y su capacidad para hacer frente a esas exigencias (Leka, Griffiths y Cox 2003). Aunque el estrés a corto plazo puede mejorar el estado de alerta y el desempeño, el estrés prolongado, recurrente o intenso sin una recuperación adecuada puede provocar una tensión fisiológica acumulativa y aumentar el riesgo de resultados adversos para la salud física y mental (APA 2024; Leka, Griffiths y Cox 2003; OMS y OIT 2022)³⁶. La exposición a aconteci-

³⁶ Fisiológicamente, el estrés activa el sistema nervioso autónomo y el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS), lo que provoca la liberación de hormonas del estrés como la adrenalina, la noradrenalina y el cortisol. Si bien estas respuestas favorecen la adaptación a corto plazo, la activación crónica o repetida puede provocar una desregulación neuroendocrina, trastornos metabólicos e inflamación crónica de bajo grado. Esta carga fisiológica acumulativa se describe a menudo como *carga alostática* y representa una vía biológica clave a través de la cual el estrés psicosocial sostenido contribuye a la enfermedad (McEwen y Stellar, 1993; Kivimäki y Steptoe, 2018; Eddy et al., 2023; Eguchi et al. 2023; Kivimäki y Steptoe 2018; McEwen y Stellar 1993).

mientos graves o traumáticos también puede contribuir a la aparición de trastornos relacionados con el trauma, como los trastornos de estrés postraumático (TEPT).

Un estrés continuado relacionado con el trabajo puede influir aún más en el comportamiento y las relaciones en el lugar de trabajo. En determinados contextos organizativos, el estrés elevado se asocia a un aumento de las tensiones y los conflictos interpersonales, lo que puede incrementar el riesgo de violencia, acoso y otras formas de comportamiento inaceptable, incluida la intimidación, especialmente cuando existen exigencias excesivas en el trabajo, escaso control, injusticia organizativa y un liderazgo débil (Einarsen et al. 2020; Nielsen y Einarsen 2018; OMS y OIT 2022).

Aunque muchos de los efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud actúan a través de mecanismos relacionados con el estrés, hay pruebas de que los riesgos psicosociales también pueden afectar a la salud a través de otras vías. Estos actúan a través de comportamientos relacionados con la salud (como el tabaquismo, el consumo de alcohol o la inactividad física); alteraciones biológicas y circadianas vinculadas a horarios de trabajo prolongados o irregulares, y condiciones sociales y materiales, por las que las modalidades de empleo influyen en las condiciones de vida, el acceso a la atención de salud y los riesgos para la salud a lo largo del tiempo (Bell 2017; Benach et al. 2014).

Los **trastornos mentales** representan una parte sustancial de la carga mundial de morbilidad entre los adultos en edad de trabajar. Se estima que el 15 por ciento vive con un trastorno mental, y la depresión y la ansiedad representan aproximadamente 12 000 millones de días de trabajo perdidos al año (OMS 2022a; OMS 2022b). Un gran número de investigaciones vinculan los entornos psicosociales en el trabajo con estos resultados, siendo la depresión, la ansiedad, el agotamiento laboral, los trastornos del sueño y las afecciones relacionadas con traumas algunas de las consecuencias más frecuentemente examinadas de las condiciones psicosociales adversas en el trabajo. Nuevas estimaciones mundiales indican que los principales factores de riesgo psicosocial son responsables de aproximadamente 24,5 millones de AVAD relacionados con trastornos mentales en todo el mundo, lo que confirma su importante contribución a esta carga (Neupane, Takala y Descatha 2026)³⁷. Los resultados de las encuestas muestran además que estas exposiciones están muy extendidas: en Europa, casi uno de cada tres trabajadores declara sufrir estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo, y las mujeres declaran estos problemas con más frecuencia que los hombres (EU-OSHA 2025c).

El estigma: un obstáculo para abordar la salud mental en el trabajo

El estigma en torno a la salud mental sigue siendo una importante barrera mundial para la prevención y el apoyo en el trabajo. A pesar de la creciente sensibilización al respecto, en la mayoría de las regiones persisten las percepciones negativas y la discriminación, que disuaden a los trabajadores de informar sobre los riesgos psicosociales, de revelar sus dificultades o de buscar ayuda. Las normas culturales y organizativas desempeñan un papel importante: en algunos entornos, los trastornos mentales siguen considerándose signos de debilidad personal y no problemas de salud legítimos (OMS 2022a).

En Europa, la encuesta EU-OSHA OSH Pulse 2025 muestra cómo estas actitudes varían ampliamente. En la Unión Europea, los trabajadores están divididos a partes iguales sobre si el hecho de revelar un problema de salud mental puede perjudicar su carrera profesional (48 por ciento de acuerdo; 48 por ciento en desacuerdo) (EU-OSHA 2025c). En Grecia (69 por ciento), Chipre (67 por ciento) y Francia e Italia (63 por ciento), la mayoría teme consecuencias negativas, mientras que en los países nórdicos, cerca del 80 por ciento de los trabajadores se siente cómodo hablando de salud mental con su jefe.

³⁷ Véanse las estimaciones mundiales presentadas en este capítulo, que cuantifican la carga atribuible a los cinco factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo —tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad en el empleo, horarios de trabajo prolongados e intimidación laboral— utilizando un enfoque comparativo de evaluación de riesgos basado en datos de 2021 sobre mortalidad y AVAD (Neupane, Takala y Descatha 2026).

La **depresión**³⁸ y los resultados relacionados son las consecuencias para la salud mental más ampliamente documentadas asociadas a los riesgos psicosociales (Leka y Jain 2024; Niedhammer, Bertrais, y Witt 2021; Rugulies et al. 2023). Los estudios ponen de manifiesto la existencia de asociaciones entre los síntomas depresivos y los riesgos psicosociales, como la injusticia organizacional, la inseguridad en el empleo y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, aunque los hallazgos varían según los contextos y los diseños de los estudios (Niedhammer, Bertrais y Witt 2021; Nielsen y Einarsen 2018; Rugulies et al. 2023). Aunque las pruebas siguen siendo insuficientes para establecer la causalidad de exposiciones específicas, los estudios prospectivos de cohortes indican que los climas de seguridad psicosocial deficientes se asocian a un mayor riesgo de síntomas depresivos incidentes (Zadow et al. 2021).

Los **trastornos de ansiedad**³⁹ también se han relacionado con los riesgos psicosociales en el trabajo, aunque la base empírica es más limitada y heterogénea (Rugulies et al. 2023; Stansfeld y Candy 2006). Los estudios longitudinales y metaanalíticos ponen de manifiesto la existencia de asociaciones entre los síntomas de ansiedad y los riesgos psicosociales, como las altas exigencias laborales, el bajo nivel de control y apoyo, la inseguridad en el empleo y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, aunque los hallazgos varían según el contexto y el diseño de los estudios (Niedhammer, Bertrais y Witt 2021; Nielsen y Einarsen 2018; Rugulies et al. 2008). Algunos estudios sugieren que estas asociaciones pueden verse moderadas por factores individuales y contextuales, incluidos los recursos para afrontar situaciones difíciles y la resiliencia psicológica (Stansfeld y Candy 2006; Vollrath y Torgersen 2008).

El **agotamiento laboral (burnout)**⁴⁰ se reconoce cada vez más como un importante fenómeno ligado al trabajo y caracterizado por el agotamiento, el cinismo y la reducción de la eficacia profesional (OMS 2019). Suele surgir en entornos de trabajo que se caracterizan por unas exigencias laborales elevadas y sostenidas, combinadas con un control escaso y un apoyo limitado (Maslach, Schaufeli y Leiter 2001). Aunque conceptualmente es distinto de la depresión y la ansiedad, suele coexistir con otras enfermedades mentales. En la Unión Europea, el 13 por ciento de los trabajadores declara agotamiento físico y emocional (un factor de riesgo de agotamiento laboral), con variaciones sustanciales entre profesiones, lo que refleja diferencias en la cultura del lugar de trabajo y el apoyo organizativo (Eurofound 2022). En los Estados Unidos, el 19 por ciento de los trabajadores declaró sentirse muy agotado en 2022, un aumento de más del 50 por ciento desde 2018 (Nigam et al. 2023).

Las **alteraciones del sueño**⁴¹ y la **fatiga**⁴² se han venido asociando a riesgos psicosociales en el trabajo, como las altas exigencias del puesto de trabajo, el trabajo por turnos y los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar, y pueden contribuir a resultados adversos para la salud, ya que la interrupción persistente del sueño y la recuperación insuficiente aumentan el riesgo de ansiedad, depresión y agotamiento laboral (Harvey et al. 2017; Salvagioni et al. 2017; Virtanen et al. 2009). La insuficiencia de sueño o la mala calidad de este se da en todas las regiones, desde alrededor de un tercio de los trabajadores industriales en algunas partes de Asia Meridional y Asia Oriental (Yu, Chang y Chang, 2024), hasta aproximadamente una quinta parte de los trabajadores europeos (Eurofound, 2025b), y afecta a alrededor del 19 por ciento de los trabajadores asalariados estadounidenses en general y a más del 30 por ciento de los trabajadores del turno de noche (Yong, Li y Calvert, 2017). Las tasas son especialmente elevadas en la atención de salud (entre un tercio y dos tercios), reflejo de los horarios de trabajo prolongados, el trabajo en turnos nocturnos y las exigencias emocionales (Nilsson et al. 2025; Rahman et al. 2025).

También se ha observado un **deterioro cognitivo**⁴³ y un posible aumento del **riesgo de demencia**⁴⁴ en relación con la exposición a largo plazo a tensión laboral y bajo control en el trabajo. Estas asociaciones

38 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, códigos 6A70-6A7Z (trastornos depresivos)).

39 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, códigos 6B00-6B0Z ([trastornos de ansiedad generalizada](#) o [relacionados con el miedo](#)).

40 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, código QD85 ([agotamiento laboral](#)).

41 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, códigos MG41 ([Trastornos del sueño, no clasificado en otro lugar](#)) e [Insomnio crónico y trastornos del movimiento relacionados con el sueño](#), que corresponden a los códigos 7A00-7A8Z.

42 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, código MG22 ([Cansancio](#)).

43 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, códigos 6D70-6D72 ([Trastornos neurocognitivos](#)).

44 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, código 6D80-6D86, 6D8Y and 6D8Z ([Demencia](#)).

sugieren que las condiciones psicosociales adversas pueden acelerar el envejecimiento cognitivo a través de procesos vasculares y neuroendocrinos (Andel et al. 2011; Wang et al. 2012).

Los **comportamientos suicidas**⁴⁵ son una consecuencia grave pero menos estudiada de los riesgos psicosociales en el trabajo. Las pruebas indican que los riesgos psicosociales pueden aumentar el riesgo de suicidio⁴⁶, especialmente en interacción con enfermedades mentales preexistentes, desventajas sociales o factores de estrés acumulativos (LaMontagne et al. 2024; Milner et al. 2018). Se ha observado un riesgo elevado en las profesiones de la construcción, la agricultura y la respuesta a emergencias, donde los riesgos psicosociales pueden cruzarse con la exposición traumática, los horarios irregulares, las normas que desalientan la búsqueda de ayuda y, en algunos sectores, el acceso a medios letales (Greiner y Arensman 2022; Milner et al. 2018; Tiesman et al. 2015). En Nueva Zelanda, los registros nacionales muestran que alrededor del 12 por ciento de los suicidios se consideraron relacionados con el trabajo (Rowan 2024). Sin embargo, los datos siguen siendo limitados y desiguales desde el punto de vista metodológico, lo que exige una interpretación cautelosa y la consideración del trabajo como un factor contribuyente dentro de un contexto social y sanitario más amplio (Greiner y Arensman 2022).

Daño moral: una dimensión emergente del riesgo psicosocial

El daño moral se refiere a la angustia psicológica, emocional y moral que se produce cuando los trabajadores perpetran, presencian o no evitan actos que entran en conflicto con sus valores morales o éticos más arraigados. Inicialmente identificado en contextos militares, el término se ha ampliado desde entonces para incluir una amplia gama de ocupaciones, especialmente las que implican grandes exigencias emocionales y éticas, como la atención de salud y la asistencia social, la respuesta a emergencias y el trabajo humanitario.

Las investigaciones demuestran que los daños morales pueden tener graves consecuencias para la salud mental, como depresión, ansiedad, TEPT e ideas suicidas (Hall et al. 2021; Jamieson et al. 2023; Williamson et al. 2018). Durante la pandemia de COVID-19, los estudios sobre trabajadores sanitarios y personal de seguridad pública documentaron niveles significativos de daños morales relacionados con conflictos éticos, injusticia percibida y exposición crónica al trauma (Thibodeau et al. 2023; Xue et al. 2022).

Las **conductas de afrontamiento poco saludables** son otra vía a través de la cual las exposiciones psicosociales afectan a la salud. El estrés laboral crónico puede provocar un aumento del tabaquismo, el consumo de alcohol, la sobrealimentación y la inactividad física (Azagba y Sharaf 2011; Heikkilä, Fransson, et al. 2013). Aunque a menudo son conductas que se adoptan para controlar la tensión o la fatiga, estos comportamientos contribuyen con el tiempo a la obesidad, la hipertensión y otras enfermedades crónicas. La fatiga relacionada con el estrés y la presión para cumplir los plazos también pueden desincentivar hábitos preventivos como dormir lo suficiente, realizar actividad física y someterse a revisiones médicas (Rugulies et al. 2023). Las pruebas también apuntan a que los comportamientos relacionados con la salud y los riesgos psicosociales interactúan a lo largo del tiempo, y que los comportamientos poco saludables refuerzan y amplifican los efectos adversos para la salud asociados a la exposición al estrés psicosocial (Rodgers et al. 2021).

Los riesgos psicosociales en el trabajo se asocian a una serie de **resultados de salud física**. Aunque estos resultados son multifactoriales y están determinados por factores biológicos, sociales y de comportamien-

45 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, código MB23.S ([Comportamientos suicidas](#)). El «suicidio relacionado con el trabajo» se ha definido recientemente desde la perspectiva de la SST como «acto suicida que es total o parcialmente causado por el trabajo o las condiciones de trabajo» (LaMontagne et al. 2024).

46 Se han descrito asociaciones entre los comportamientos suicidas y los riesgos psicosociales, como la inseguridad en el empleo, el bajo nivel de control, la falta de apoyo, los horarios de trabajo prolongados o irregulares, el trabajo por turnos y la exposición a la violencia o el acoso, aunque los resultados varían según el contexto y el diseño de los estudios (Greiner y Arensman 2022; Kim et al. 2024).

to, está demostrado que la exposición crónica a riesgos psicosociales mal gestionados puede contribuir a la desregulación fisiológica y al aumento del riesgo de enfermedades. La solidez de las pruebas varía según los resultados, observándose los hallazgos más consistentes para las enfermedades cardiovasculares y metabólicas, y pruebas más heterogéneas para otras afecciones (Kivimäki y Steptoe 2018; Niedhammer, Bertrais y Witt 2021; Rugulies et al. 2023).

Las **enfermedades cardiovasculares**⁴⁷, en particular las cardiopatía isquémicas (CI) y los accidentes cardiovasculares, se encuentran entre las consecuencias para la salud física asociadas a las exposiciones psicosociales adversas en el trabajo más documentadas. Los estudios epidemiológicos y las revisiones sistemáticas vinculan exposiciones como las altas exigencias combinadas con un bajo control, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y los horarios de trabajo prolongados (55 horas o más a la semana) con un mayor riesgo cardiovascular (Fishta y Backé 2015; Niedhammer, Bertrais y Witt 2021; Nielsen y Einarsen 2018; Rugulies et al. 2023). Los metaanálisis revelan que trabajar 55 horas o más a la semana se asocia a un riesgo elevado de CI y accidente cardiovascular (Li et al. 2020; Descatha et al. 2020)⁴⁸, y las estimaciones de la OMS-OIT atribuyen alrededor de 745 000 muertes anuales a los horarios de trabajo prolongados, en gran parte debidas a estas condiciones (Pega et al. 2021). Las nuevas estimaciones de la carga mundial indican además que los principales factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo son responsables de aproximadamente 20,4 millones de AVAD perdidos anualmente debido a enfermedades cardiovasculares en todo el mundo, lo que subraya su contribución sustancial a la carga de enfermedad cardiovascular profesional⁴⁹.

Karōshi y Karō-jisatsu en el Japón: Muerte y suicidio por exceso de trabajo

En el Japón, las muertes y los suicidios relacionados con el exceso de trabajo se reconocen desde hace tiempo como fenómenos de salud en el trabajo distintos pero relacionados. **Karōshi** [muerte súbita por exceso de trabajo] se produce con mayor frecuencia como consecuencia de episodios cardiovasculares, como accidente cardiovascular o infarto de miocardio, tras un exceso de horas de trabajo prolongado. **Karō-jisatsu** [suicidio por exceso de trabajo] denota el suicidio asociado al exceso de trabajo o al estrés laboral grave, que suele producirse en un contexto de agotamiento crónico, depresión o presión laboral intensa (Bittle et al. 2025; LaMontagne et al. 2024).

Estos fenómenos han atraído la atención pública y política desde el decenio de 1980, reflejando las intensas exigencias de la cultura japonesa del trabajo y las normas de horarios prolongados. Según un informe de 2025 del Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar del Japón, en 2024 se produjeron 1 304 casos oficialmente reconocidos de muertes y trastornos de salud relacionados con el exceso de trabajo, frente a los 1 108 del año anterior. De esos 1 304 casos, 247 tenían que ver con accidentes cardiovasculares o afecciones cardíacas (*karōshi*) y 1 057 con trastornos mentales, incluidos 89 suicidios o intentos de suicidio (MHLW 2025).

Si bien las reformas políticas en el Japón han comenzado a abordar el exceso de horas extraordinarias y el estilo de trabajo (como la *Reforma del estilo de trabajo* de 2018), los datos sugieren que los trastornos de salud relacionados con el exceso de trabajo y el suicidio siguen siendo un desafío laboral y de salud pública que urge abordar.

47 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, códigos 11A00-11Z99 ([Enfermedades del sistema circulatorio](#)).

48 Si bien se observan sistemáticamente asociaciones entre los riesgos psicosociales, los horarios de trabajo prolongados y las enfermedades cardiovasculares a nivel de la población, la magnitud de los efectos es generalmente modesta y está condicionada por factores contextuales e individuales. Los datos sobre los mecanismos biológicos y conductuales específicos siguen siendo limitados, y muchos estudios se basan en medidas de exposición únicas en la base de referencia. Nuevas investigaciones que utilizan evaluaciones de exposición repetidas y enfoques causales perfeccionados podrían ayudar a aclarar las trayectorias y el momento en que se produce el riesgo (Virtanen y Kivimäki, 2018).

49 Estas cifras se derivan de las estimaciones de la carga mundial presentadas anteriormente en este capítulo, que cuantifican la mortalidad y la discapacidad atribuibles a cinco importantes factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo utilizando un enfoque de evaluación comparativa de los riesgos basado en datos de 2021 (Neupane, Takala, y Descatha., 2026).

Los trastornos metabólicos adquiridos⁵⁰, incluidos la obesidad, el síndrome metabólico y la diabetes de tipo 2, se han asociado al estrés relacionado con el trabajo y a exposiciones psicosociales específicas. Las pruebas indican que los horarios de trabajo largos e irregulares, el trabajo por turnos, las elevadas exigencias laborales combinadas con un escaso control, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y el acoso en el lugar de trabajo están relacionados con la alteración de la regulación circadiana y metabólica (Boini et al. 2022; Kivimäki y Steptoe 2018; Kivimäki et al. 2015; Li et al. 2014; Peña-Gralle et al. 2022; Proper et al. 2016; Xu et al. 2017).

La **función digestiva e inmunitaria** puede verse influida por el estrés crónico relacionado con el trabajo. Existen pruebas de la relación entre el estrés y los trastornos gastrointestinales funcionales, como el síndrome del intestino irritable y la dispepsia (Fond et al. 2014; Konturek, Brzozowski y Konturek 2011). El estrés crónico también se asocia con un funcionamiento inmunitario alterado y una mayor susceptibilidad a las infecciones, en parte a través de vías neuroendocrinas e inflamatorias (Glaser y Kiecolt-Glaser 2005).

Se ha examinado el riesgo de **cáncer** en relación con el estrés sostenido relacionado con el trabajo⁵¹, pero las pruebas siguen siendo limitadas y contradictorias. Algunos estudios señalan asociaciones entre el estrés crónico o el escaso control del trabajo y determinados tipos de cáncer, como el colorrectal, el de pulmón y el de esófago (Heikkilä et al. 2013; Lillberg et al. 2003; Yang et al. 2018). Los mecanismos propuestos incluyen la desregulación inmunitaria e inflamatoria, los cambios hormonales y los comportamientos relacionados con el estrés, aunque los hallazgos son heterogéneos y las relaciones causales siguen siendo inciertas (Antoni y Dhabhar 2019; Chida et al. 2008).

Los **trastornos musculoesqueléticos (TME)**⁵², incluidos los dolores de espalda, cuello y hombros, son consecuencias bien establecidas de la exposición a riesgos psicosociales. Las elevadas exigencias laborales, el escaso control, el escaso apoyo social y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa se asocian sistemáticamente a los TME (Bernal et al. 2015; Bezzina et al. 2023; Buruck et al. 2019; Taibi et al. 2021). Los riesgos psicosociales interactúan con la carga física, amplificando tanto la aparición como la cronicidad (Taibi et al. 2021) de los TME.

Los **efectos reproductivos y perinatales** son objeto de una atención cada vez mayor. Los horarios irregulares, el trabajo por turnos y el estrés relacionado con el trabajo se asocian a alteraciones menstruales, reducción de la fertilidad y resultados adversos del embarazo, como partos prematuros y bajo peso al nacer (Cai et al. 2019; Lee, Moawad, y Pien 2025). Estos efectos parecen operar a través de alteraciones biológicas y circadianas.

Las **lesiones profesionales** y la **seguridad en el lugar de trabajo** pueden verse influidas por los riesgos psicosociales. Los trabajadores de sectores de alto riesgo, como la construcción, la agricultura, la silvicultura y la minería, son especialmente vulnerables, y existen pruebas que vinculan las altas exigencias, el escaso control, el acoso, la inseguridad en el empleo y el cambio organizativo con el aumento de las tasas de accidentes y los comportamientos inseguros (Derdowski y Mathisen 2023; Sun et al. 2023). La fatiga, la sobrecarga cognitiva y la disminución de la atención suelen mediar en esta relación, ya que la presión sostenida puede llevar a los trabajadores a saltarse procedimientos de seguridad, tomar atajos o retrasar la notificación de cuasi accidentes. Los comportamientos de afrontamiento poco saludables, como el consumo de alcohol, la inactividad física y la falta de sueño, pueden perjudicar aún más el estado de alerta y el tiempo de reacción (Taylor y Dorn 2006), mientras que el estrés prolongado puede afectar al control cognitivo y a la conciencia situacional, aumentando el riesgo de accidente (Lewine 2024). Los trabajadores de la economía informal siguen estando especialmente expuestos (Koranyi et al. 2018), y el miedo a las represalias o a la pérdida del empleo puede desalentar la notificación de incidentes, lo que contribuye a subestimar los daños en el lugar de trabajo (Kyung et al. 2023).

50 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión — ICD-11, los códigos 5C50–5D2Z para una lista indicativa de trastornos metabólicos adquiridos ([Trastornos metabólicos](#)).

51 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ª Revisión - CIE-11, capítulo 2 para una definición de la desregulación celular que conduce al cáncer ([Neoplasias](#)).

52 Véase Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ª Revisión - CIE-11, capítulo 15 para una lista indicativa de trastornos musculoesqueléticos ([Enfermedades del sistema musculoesquelético o del tejido conjuntivo](#)).

2.3. Los crecientes costos organizacionales de los riesgos psicosociales

El estrés relacionado con el trabajo supone una importante carga económica por las pérdidas de productividad, el gasto en atención de salud y los costos de protección social. Como ya se ha señalado, las pérdidas económicas mundiales anuales asociadas a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo equivalen al 1,37 por ciento del PIB por su contribución a las cardiopatías isquémicas, los accidentes cardiovasculares y los trastornos mentales (Neupane, Takala y Descatha 2026). Las revisiones de los estudios nacionales estiman que el costo del estrés relacionado con el trabajo oscila entre aproximadamente 221 millones y 187 000 millones de dólares, debido en gran parte a las pérdidas de productividad (Hassard et al. 2018). Se calcula que en la Unión Europea los costos anuales de la depresión relacionada con el trabajo superan los 100 000 millones de euros, y que los empleadores soportan más del 80 por ciento de la carga (Sultan-Taïeb et al. 2024).

La modelización epidemiológica estima que la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo están asociados a pérdidas de productividad mundial de aproximadamente 1,700 billones de dólares de los Estados Unidos al año por su relación con la depresión y la incapacidad para realizar un trabajo por causas externas (Dhanani, LaPalme y Joseph 2021). Esto complementa las revisiones de los estudios de costos nacionales que muestran que la violencia y el acoso contribuyen a unos costos de riesgo psicosocial que oscilan entre más de 100 y más de 35 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año, dependiendo del país y la metodología (Hassard et al. 2018).

El **absentismo**⁵³ y el **presentismo**⁵⁴ se encuentran entre los efectos organizativos más visibles de la exposición a peligros psicosociales. La tensión laboral, la escasa justicia organizativa, un clima de seguridad psicosocial deficiente y un liderazgo inadecuado se han asociado sistemáticamente a un mayor absentismo por enfermedad (Amiri y Behnezhad 2020; Taibi et al. 2021; White et al. 2013), mientras que las ausencias relacionadas con la salud mental se han asociado particularmente con el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y las altas exigencias psicológicas (Duchaine et al. 2020). En 62 países, los modelos epidemiológicos basados en datos de encuestas conjuntas sugieren que los trabajadores expuestos a la intimidación y el acoso pueden ausentarse entre dos y siete días más al año en comparación con otros trabajadores (Dhanani, LaPalme y Joseph 2021). Se observan pautas coherentes a escala nacional. Por ejemplo, en los Estados Unidos, los trabajadores que declaran tener una salud mental regular o mala registran casi 12 días de ausencia imprevista al año, unas cuatro veces más que los que declaran tener una salud mental buena o excelente (Gallup 2022). Se observan asociaciones similares en el caso del presentismo, que se ha relacionado estrechamente con el agotamiento laboral, la extenuación y las exigencias laborales excesivas, y puede verse agravado por la discriminación o las malas relaciones sociales en el trabajo (Brborović et al. 2017; Miraglia y Johns 2016). Se han observado patrones comparables en Europa, donde la exposición a la tensión laboral se ha asociado con riesgos significativamente mayores tanto de ausencia por enfermedad como de presentismo (Eurofound 2017b). Un fenómeno descrito más recientemente, el *leaveism* (adelantar trabajo fuera de la jornada laboral)⁵⁵ también se ha asociado a una presión organizativa sostenida y a oportunidades limitadas de recuperación cuando los riesgos psicosociales se gestionan mal (Hesketh y Cooper 2014).

El **compromiso laboral, el desempeño y la productividad** se reducen en condiciones de alto estrés, inseguridad y trato injusto (Arends, Prinz y Abma 2017; Kotera y Vione 2020; Mauno et al. 2023; Sverke et al. 2019). La desconexión psicológica en el trabajo (comúnmente denominada renuncia silenciosa) se refiere a la desvinculación de las funciones laborales sin dejar de estar formalmente empleado. Las encuestas indican que la desconexión o distanciamiento es más frecuente en contextos caracterizados por exigencias elevadas, reconocimiento escaso y apoyo organizativo limitado, lo que refleja necesidades

53 El absentismo se refiere a la ausencia del trabajo por enfermedad u otras razones relacionadas con la salud y se utiliza habitualmente como indicador de los resultados de salud relacionados con el trabajo en la investigación sobre SST (OMS y OIT, 2022).

54 El presentismo se refiere a asistir al trabajo estando enfermo y, por tanto, funcionando por debajo de la plena capacidad (Miraglia y Johns 2016).

55 El *leaveism* (adelantar trabajo fuera de la jornada laboral) se refiere a la práctica de los trabajadores de utilizar su tiempo libre, vacaciones, tiempo de descanso o licencias en caso de enfermedad para trabajar, adelantar tareas o recuperarse de una carga de trabajo excesiva (Hesketh y Cooper 2014).

psicosociales insatisfechas más que déficits de motivación individual (Gallup 2023). Este patrón se ajusta a las investigaciones realizadas hace tiempo sobre el distanciamiento laboral y los comportamientos de retraimiento en respuesta a entornos psicosociales adversos en el trabajo (Kahn 1990; Schaufeli, Bakker y Salanova 2006). Los entornos psicosociales deficientes en el trabajo socavan además el desempeño en materia de seguridad organizativa, aumentando las tasas de error y las infracciones de los procedimientos, sobre todo en sectores críticos para la seguridad como la atención de salud, el transporte y la fabricación (Christian et al. 2009; Nahrgang, Morgeson, y Hofmann 2011). Una encuesta multinacional realizada en Asia en 2023 reveló que los trabajadores informaban ampliamente de una disminución de la productividad relacionada con problemas de salud mental, con tasas a nivel nacional que oscilaban entre el 31 por ciento en el Japón y más del 60 por ciento en Malasia⁵⁶. La región también registró la puntuación global más baja de los efectos en la productividad a escala mundial (Aon y TELUS Health 2023). La violencia y el acoso en el lugar de trabajo, la exclusión social y los conflictos interpersonales también se han relacionado con comportamientos contraproducentes en el trabajo⁵⁷.

Los **resultados de la reincorporación al trabajo** tras una enfermedad o lesión también se ven influidos por el entorno psicosocial en el trabajo. Los trabajadores que se enfrentan a altas exigencias, poco control o falta de apoyo de un supervisor vuelven al trabajo más lentamente y tienen mayor riesgo de recaída (Haverlaen, Skarpaas y Aas 2017; Nielsen y Yarker 2022). Un estudio australiano realizado a partir de datos sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales reveló que los trabajadores de organizaciones con un clima de seguridad psicosocial deficiente se ausentaban del trabajo durante más tiempo y sus costos de indemnización eran sustancialmente más elevados que los de organizaciones con un clima de seguridad psicosocial más saludable (Dollard et al. 2024).

Salir antes del trabajo, jubilarse por incapacidad y renunciar al trabajo se encuentran entre las consecuencias organizativas a largo plazo de la exposición a un entorno psicosocial adverso en el trabajo. Riesgos psicosociales como el escaso control del trabajo, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y el trabajo monótono están sistemáticamente relacionados con la jubilación anticipada o por incapacidad (Dragano y Schneider 2011; Hintsä et al. 2015; Knardahl et al. 2017). Los análisis de cohortes de Australia indican que, aunque la edad y la salud siguen siendo los principales impulsores de la jubilación, la insatisfacción y el estrés relacionado con el trabajo contribuyen significativamente a la salida anticipada de la fuerza de trabajo (Butterworth, Kiely y Timmins 2017). Las estadísticas nacionales de Finlandia ponen de relieve que los trastornos mentales y del comportamiento supusieron en 2024 pensiones de invalidez para más de la mitad de los beneficiarios, y que la depresión fue el diagnóstico más común, afectando al 36 por ciento de las mujeres y al 20 por ciento de los hombres (Centro de Pensiones de Finlandia 2025). Cada vez hay más pruebas de que los riesgos psicosociales pueden contribuir a la salida voluntaria del mercado de trabajo. Por ejemplo, una encuesta sobre la fuerza de trabajo llevada a cabo en múltiples países puso de manifiesto que el 44 por ciento de los encuestados había dejado un trabajo el año anterior debido a un entorno de trabajo tóxico, con proporciones más elevadas entre las mujeres y los trabajadores más jóvenes (Randstad 2025).

La **satisfacción laboral y la retención del personal** se ven muy afectadas por los riesgos psicosociales. El agotamiento laboral, el estrés, la justicia organizativa deficiente y la exposición al acoso, la falta de civismo y la intimidación aumentan significativamente la rotación de personal y disminuyen el estado de ánimo (Gerhardt et al. 2021; Li y Yao 2022; Özkan 2022; Penconek et al. 2021).

La **reputación organizativa, la confianza y la colaboración** se deterioran en condiciones de exposición sostenida a riesgos psicosociales, socavando la innovación, la capacidad de aprendizaje y la adaptabilidad al cambio (Dediu, Leka y Jain 2018; Leka y Jain 2024; Montani, Courcy y Vandenberghe 2017).

En los sectores de servicios y de cuidados, los altos niveles de estrés y agotamiento laborales debido a la exposición a riesgos psicosociales se asocian además con una menor calidad del servicio y una menor satisfacción de los clientes o pacientes, lo que refuerza la erosión de la reputación organizativa y la confianza de la población (Adriaenssens, De Gucht y Maes 2015; Hakanen y Bakker 2017).

56 Según la encuesta de Aon y TELUS Health (2023), en el plano nacional las proporciones de trabajadores que informaron de que su salud mental afectaba negativamente a su productividad fueron más altas en Malasia (62 por ciento) y Filipinas (60 por ciento), seguidas de Viet Nam (53 por ciento) y Tailandia (50 por ciento). También se registraron proporciones considerables en China e Indonesia (en ambos casos de un 46 por ciento), Singapur (43 por ciento) y el Japón (31 por ciento).

57 El comportamiento contraproducente en el trabajo se refiere a aquellos comportamientos que afectan negativamente a la productividad de una organización o de sus empleados (por ejemplo, reducir el esfuerzo, salir temprano o participar en actos de sabotaje) (Brock-Lee y Spector, 2006).

Evidencia sobre cómo los entornos psicosociales saludables en el trabajo apoyan a los trabajadores y a las organizaciones

Cuando el entorno psicosocial en el trabajo se caracteriza por la equidad, la confianza y el apoyo, mejora la salud y el bienestar, aumenta la motivación y la productividad y reduce el estrés laboral y sus efectos negativos. Los factores psicosociales positivos actúan como «recursos» que amortiguan las exigencias laborales y estimulan el compromiso, en consonancia con el modelo de Exigencias y Recursos del Puesto de Trabajo (Bakker y Demerouti, 2017; Schaufeli 2017). Además de proteger la salud, estos entornos fomentan el aprendizaje, la creatividad y la innovación, mejorando la adaptabilidad y la resiliencia de las organizaciones (Edmondson y Lei, 2014; Montani, Courcy y Vandenberghe, 2017).

- ▶ **El liderazgo solidario y participativo** desempeña un papel fundamental en la configuración de resultados positivos. Los líderes que se comunican abiertamente, reconocen el esfuerzo y promueven la participación fomentan la confianza, un clima de seguridad psicosocial positivo y un compromiso organizativo más fuerte, contribuyendo a una cultura del lugar de trabajo más saludable y productiva (Efimov, Harth y Mache 2020; Skakon et al. 2010). Las pruebas basadas en encuestas sugieren además que la variación en las prácticas de liderazgo y gestión explica una parte sustancial de las diferencias en el compromiso y el bienestar de los equipos, lo que pone de relieve la influencia del comportamiento cotidiano de liderazgo junto con las políticas organizativas formales (Gallup 2025b). La calidad del liderazgo es, por tanto, un determinante clave de una cultura organizativa y un entorno psicosocial en el trabajo saludables.
- ▶ **La equidad y la justicia organizativa** son igualmente importantes. Cuando los trabajadores perciben un trato justo y respeto, experimentan menos estrés, mayor satisfacción en el trabajo y mayor compromiso (Bronkhorst et al. 2015; Colquitt et al. 2013). Un clima de justicia y confianza favorece la cooperación y reduce los conflictos, reforzando tanto el bienestar individual como el desempeño del equipo. Según los datos de la OIT, cuando las medidas relacionadas con la diversidad y la inclusión están integradas en la estrategia empresarial y la cultura organizativa, es más probable que los trabajadores declaren altos niveles de bienestar personal, lo que refuerza el vínculo entre la equidad, la inclusión y los resultados psicosociales positivos (OIT 2022d).
- ▶ **La autonomía y el apoyo social** actúan como recursos protectores que mitigan el estrés y promueven la resiliencia. Las oportunidades de influir en las decisiones laborales, combinadas con un fuerte apoyo por parte de compañeros y supervisores, amortiguan el impacto de las altas exigencias y ayudan a prevenir el agotamiento laboral (Halbesleben 2010; Van der Doef y Maes 1999). Estos entornos también fomentan el aprendizaje y la colaboración, esenciales para una dinámica de equipo saludable. Las pruebas demuestran que el sentido de pertenencia y la cohesión social aseguran un mayor compromiso, desempeño y retención de la fuerza de trabajo (Huettermann y Bruch 2019; Walton 2014). En consonancia con esto, los resultados recientes de una encuesta realizada en varios países indican que una gran mayoría de trabajadores percibe que la comunidad y el apoyo social en el lugar de trabajo contribuyen positivamente a su desempeño (Randstad 2025).
- ▶ **El equilibrio entre vida laboral y vida personal** contribuye a la salud y al compromiso a largo plazo. Las modalidades de trabajo flexibles y favorables a la vida familiar, los horarios predecibles y el respeto del tiempo de recuperación reducen el agotamiento emocional y favorecen la productividad sostenida (Kossek et al. 2011). Como reflejo de esta prioridad, los datos obtenidos de una encuesta mundial reciente muestran que el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es calificado sistemáticamente por los trabajadores como uno de los aspectos que más valoran de los puestos de trabajo actuales y futuros (Randstad 2025).
- ▶ **El clima de seguridad psicosocial** representa una piedra angular de la cultura organizativa positiva. Un clima de seguridad psicosocial elevada se relaciona sistemáticamente con un menor estrés, mejores relaciones y una mayor motivación y compromiso en diferentes entornos laborales, incluidos los contextos del trabajo a distancia y en formato híbrido (Amodu, Ansah y Sarfo 2023; Jutinen et al. 2023). En los sectores en los que la creatividad es una

fuerza clave de ventaja competitiva, los estudios indican que un clima de seguridad psicosocial sólido fomenta un mayor compromiso laboral, un mejor desempeño en el trabajo y un comportamiento más creativo, ya que permite la colaboración y el intercambio de conocimientos (Li y Wareewanich 2024; Zadow et al. 2023).

2.4. Revisión de la evidencia sobre la prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales relacionados con el trabajo

Para comprender la prevalencia de los riesgos psicosociales se necesitan mediciones fiables y comparables⁵⁸. Aunque ha aumentado la atención prestada al estudio de los peligros psicosociales, los datos mundiales siguen siendo fragmentados y desiguales. Un reto clave es que los peligros psicosociales difieren en cuanto a la facilidad con que pueden medirse. Algunos están relacionados con características observables de la organización del trabajo, como las horas de trabajo, que pueden cuantificarse directamente, y con enfoques de medición ampliamente utilizados. Otros dependen de las experiencias individuales de los trabajadores, por lo que suelen medirse mediante informes proporcionados voluntariamente por los propios trabajadores⁵⁹. En estos casos, las respuestas pueden estar condicionadas por las normas sociales, la percepción de los trabajadores y la cultura del lugar de trabajo, lo que hace más compleja la comparación de tendencias entre trabajadores cuando estos modificadores están presentes de forma variable⁶⁰. No obstante, los resultados agregados pueden ayudar a controlar esta variación y, por lo tanto, siguen siendo importantes para proporcionar información sobre la prevalencia de los peligros psicosociales.

Las organizaciones internacionales, incluida la OIT, han elaborado estimaciones mundiales para un conjunto limitado de indicadores de riesgos psicosociales más fácilmente medibles y han emprendido iniciativas de encuestas a escala mundial. Sin embargo, para muchos otros peligros psicosociales, las pruebas proceden principalmente de encuestas nacionales y regionales sobre las condiciones de trabajo, que a menudo se concentran en países de ingreso alto. Estas encuestas suelen incluir indicadores estructurales o administrativos o medidas de exposición declaradas por los propios interesados, que captan diferentes peligros psicosociales y sus dimensiones. Proporcionan información valiosa sobre las pautas sectoriales y demográficas y, cuando se repiten a lo largo del tiempo, permiten analizar las tendencias.

Las diferencias en las definiciones, las herramientas de medición y los índices compuestos limitan la comparabilidad entre países, especialmente en el caso de los peligros que se basan en una evaluación más subjetiva. Además, en muchos países de ingreso bajo y mediano, y especialmente en la economía informal, este tipo de encuestas son poco frecuentes o inexistentes, lo que limita aún más la cobertura mundial⁶¹. Las encuestas independientes y específicas por industria también examinan determinados factores psicosociales, pero su representatividad es limitada y reflejan la falta de enfoques de medición armonizados entre las distintas fuentes.

58 Las estimaciones de prevalencia no solo son descriptivas, sino que constituyen un dato clave para cuantificar la carga evitable de morbilidad relacionada con los riesgos psicosociales. Los estudios epidemiológicos combinan la prevalencia de la exposición con estimaciones del riesgo relativo para calcular las fracciones atribuibles a la población (FAP), que indican la proporción de casos de enfermedad que podrían evitarse si se redujeran las exposiciones nocivas, como se observa en las WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016 (OMS y OIT, 2021).

59 Los estudios indican que los datos proporcionados voluntariamente generan resultados comparables a los de otros métodos de medición, como las matrices de exposición laboral, lo que respalda la validez de los informes basados en datos proporcionados voluntariamente para evaluar la percepción del riesgo psicosocial (Madsen et al., 2018).

60 Cuando las encuestas son independientes de los lugares de trabajo, como las encuestas nacionales que no están vinculadas a los empleadores, es menos probable que estas preocupaciones afecten a la recopilación de datos.

61 Cabe señalar que son escasas las investigaciones a nivel mundial que han examinado los efectos de género y su intersección con los factores psicosociales en el trabajo, incluido el acceso al empleo, la calidad del trabajo y la exposición a factores de riesgo.

En este contexto, la siguiente sección se basa en las encuestas y estudios disponibles para ofrecer una visión general de los riesgos psicosociales para los que la documentación y la cobertura estadística están relativamente más desarrolladas, al tiempo que señala las importantes lagunas de datos y los retos actuales en la armonización de las mediciones.

Los **horarios de trabajo prolongados** figuran entre los peligros psicosociales mejor documentados. En 2019⁶², según estimaciones de la OIT, el 35 por ciento de los trabajadores a nivel mundial trabajaba más de 48 horas semanales. Asia y el Pacífico registró la mayor carga de todas las regiones estudiadas (47 por ciento), mientras que los sectores más afectados fueron el comercio al por mayor y al por menor (49 por ciento), el transporte y las comunicaciones (45 por ciento) y la industria manufacturera (45 por ciento) (OIT 2022b). Los horarios de trabajo prolongados también eran más frecuentes en el empleo informal que en el formal (afectaban al 41 por ciento frente al 28 por ciento de los trabajadores, respectivamente)⁶³ (OIT 2022b). Sin embargo, los datos de 35 países europeos⁶⁴ indican que el número de personas que trabajaban 48 o más horas semanales está disminuyendo, pasando del 19 por ciento al 11 por ciento entre 2005 y 2024 (Eurofound 2025b).

Las **modalidades de trabajo**, como el trabajo por turnos, nocturno o en fin de semana, suelen documentarse en las encuestas laborales. En la Unión Europea, el 21 por ciento de los trabajadores trabajaron por turnos en 2024, con porcentajes más elevados en los sectores de la atención de la salud (34 por ciento) y el transporte (32 por ciento) (Eurofound 2025a)⁶⁵. En toda Europa, en 2021⁶⁶, más de uno de cada cinco trabajadores realizaba trabajo nocturno, incluidos guardias de seguridad (65 por ciento), conductores (46 por ciento) y profesionales sanitarios (39 por ciento) (Eurofound 2022). En los Estados Unidos de América, en 2024, el 30 por ciento de los trabajadores trabajaba de media los sábados, domingos o días festivos, un porcentaje que asciende al 42 por ciento en el sector del transporte y el traslado de materiales y al 41 por ciento en las ocupaciones relacionadas con los servicios (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, 2025).

En 2024 también se aplicaban en Europa **modalidades flexibles** en forma de trabajo totalmente a distancia (3 por ciento), en formato híbrido (9 por ciento) o trabajo a distancia ocasional (16 por ciento) (Eurofound 2025b). En los Estados Unidos, el 33 por ciento de los trabajadores (el 29 por ciento de los hombres y el 36 por ciento de las mujeres) trabajaban desde casa en 2024 (Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, 2025). A pesar de las ventajas de estas modalidades, el entorno psicosocial en el trabajo puede verse afectado negativamente por la violencia doméstica cuando se trabaja desde casa. Además, los entornos psicosociales en el trabajo adversos pueden por sí mismos aumentar la vulnerabilidad o limitar el acceso a la protección y el apoyo, lo que pone de relieve la existencia de una relación bidireccional entre estas cuestiones⁶⁷.

El creciente uso de herramientas digitales se ha traducido en la aplicación de la **gestión digital** y la **gestión algorítmica** en los lugares de trabajo. Los datos a nivel de empresa indican que el 90 por ciento de las empresas estadounidenses, el 67 por ciento de las europeas y el 31 por ciento de las japonesas informan de que utilizan herramientas algorítmicas. El 90 por ciento de las empresas estadounidenses, el 35 por ciento de las europeas y el 11 por ciento de las japonesas también realizan evaluaciones automatizadas (Milanez, Lemmens y Ruggiu, 2025)⁶⁸. En la Unión Europea, las encuestas a trabajadores muestran que en 2025 alrededor de uno de cada cuatro trabajadores estaba expuesto a tecnologías que asignan automáticamente tareas o turnos, proporcionan calificaciones de desempeño de terceros, generan instrucciones automatizadas o manejan sistemas de supervisión (EU-OSHA 2025c)⁶⁹.

62 Estas estadísticas se basan en datos de 2019 o del último año con datos disponibles a partir de 2022 y se limitan al trabajo remunerado.

63 La OIT estima que en 2025 casi el 58 por ciento de los trabajadores de todo el mundo desarrollan su actividad laboral en la economía informal (OIT 2026).

64 Incluye a más de 36 500 trabajadores de los 27 Estados miembros de la Unión Europea, así como de Noruega, Suiza, Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia.

65 Aunque la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) se lleva cabo en todos los países de la Unión Europea y fuera de la Unión Europea, esta estadística se ha obtenido del [explorador de datos](#), que no ofrece un agregado de todos los países encuestados.

66 Datos recopilados por la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCTS) en su edición telefónica, realizada en los 27 Estados miembros de la Unión Europea, Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Norte, Noruega, Reino Unido, Serbia y Suiza.

67 El Convenio núm. 190 reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo e insta a adoptar medidas para mitigar sus efectos.

68 Esta encuesta de la OCDE abarca más de 6 000 empresas en seis países (Alemania, España, Estados Unidos, Francia, Italia y Japón).

69 Aunque OSH Pulse entrevistó a 28 220 trabajadores de la UE-27, Islandia, Noruega y Suiza, las estadísticas que se recogen en esta sección se refieren únicamente a la Unión Europea.

Diferentes aspectos del **control y la autonomía en el trabajo** se han recogido en las encuestas sobre las condiciones de trabajo. En Europa, la mitad de los hombres afirma tener cierto control sobre sus horas de trabajo, frente al 43 por ciento de las mujeres (Eurofound 2025b). Mientras, el 17 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea declara carecer de autonomía o influencia sobre el ritmo y los procesos de trabajo (EU-OSHA 2025c). También se han analizado los vínculos con las tecnologías digitales. La tecnología marca el ritmo de trabajo del 48 por ciento de los trabajadores, reduce las oportunidades de utilizar los conocimientos y capacidades del 19 por ciento y limita la toma de decisiones del 16 por ciento (EU-OSHA 2025c). En Colombia, los datos nacionales para 2021 reflejan la variación observada en la autonomía de las decisiones de los trabajadores según su situación en el empleo⁷⁰. El 81 por ciento de los trabajadores por cuenta propia, el 78 por ciento de los trabajadores asalariados y el 61 por ciento de los trabajadores de la economía informal consideran que siempre es posible actuar según las propias ideas (Ministro del Trabajo y OISS 2022). En los Estados Unidos, una encuesta de 2025 indica que el 28 por ciento de los trabajadores está totalmente de acuerdo en que su opinión cuenta en el trabajo (Gallup 2025a)⁷¹.

En toda Europa, la proporción de trabajadores que declaran **realizar tareas monótonas en su trabajo** aumentó del 39 por ciento en 1995 al 48 por ciento en 2024 (Eurofound 2025b). Los resultados sectoriales a nivel de la Unión Europea indican una exposición especialmente elevada en la agricultura (60 por ciento), el transporte (56 por ciento) y el comercio y la hostelería (53 por ciento) (Eurofound 2025a). En Colombia (2021), el 63 por ciento de los trabajadores declaró realizar **trabajos monótonos o repetitivos**, porcentaje que se eleva al 89 por ciento en la minería y la explotación de canteras y al 73 por ciento en la industria manufacturera (Ministro del Trabajo y OISS 2022).

Las encuestas regionales y nacionales a trabajadores han documentado aspectos relacionados con la **carga de trabajo** y la **presión para cumplir los plazos**. En la Unión Europea, el 44 por ciento de los trabajadores declara estar expuesto a presión para cumplir los plazos o sobrecarga graves, y el 43 por ciento de las empresas⁷² identifica la presión para cumplir los plazos como un riesgo (EU-OSHA 2025a; EU-OSHA 2025c). El 28 por ciento de los trabajadores también señala un aumento de la carga de trabajo relacionado con el uso de las tecnologías (EU-OSHA 2025c). El sector del transporte es el más expuesto a plazos ajustados (46 por ciento) y a trabajar a gran velocidad la mayor parte del tiempo (43 por ciento)⁷³. No disponer nunca o casi nunca de tiempo suficiente para realizar el trabajo es más frecuente en educación (12 por ciento) y atención de salud (11 por ciento) (Eurofound 2025b). Los resultados nacionales también ponen de manifiesto preocupaciones sobre la carga de trabajo que varían según el sector. En el Canadá, el 32 por ciento de los trabajadores del sector de la atención de salud y la asistencia social declara tener una gran carga de trabajo, frente al 24 por ciento de los trabajadores en general (Statistics Canada 2023). En Chile, el 23 por ciento de los establecimientos declara riesgo de alta carga de trabajo, porcentaje que se eleva al 69 por ciento en los servicios sociales (Superintendencia de Seguridad Social 2024). Un estudio de la industria de 2025 sobre trabajadores de oficina en 31 países⁷⁴ indica que ocho de cada diez trabajadores de oficina declararon no tener tiempo suficiente para completar su trabajo (Microsoft 2025).

70 En esta encuesta, «trabajadores asalariados» se refiere a los trabajadores con un contrato de trabajo formal; «trabajadores por cuenta propia» se refiere a las personas que cotizan de forma independiente al sistema de seguridad social; y «trabajadores de la economía informal» se refiere a aquellos trabajadores sin contrato formal ni cobertura de seguridad social.

71 Las preguntas de esta encuesta se han extraído del instrumento de compromiso de los empleados elaborado por Gallup, compuesto por 12 preguntas (Q12). Los resultados se basan en una muestra aleatoria de encuestas realizadas en línea por los propios encuestados, a saber, adultos mayores de 18 años que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial para una organización y son miembros del Panel Gallup.

72 En la cuarta encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2024) se encuestó a 41 458 establecimientos de la UE-27, Islandia, Noruega y Suiza; sin embargo, las estadísticas aquí presentadas se refirieron únicamente a la UE-27.

73 Estas dos preguntas de la encuesta se refirieron a situaciones que ocurren con una frecuencia tres cuartas partes del tiempo o más.

74 Se trata de una encuesta en línea dirigida a trabajadores del conocimiento empleados a tiempo completo o por cuenta propia, deñidos como personas que suelen trabajar en un escritorio en una oficina o en casa, ya sea de forma totalmente presencial o parcialmente a distancia. Abarca a más de 31 000 trabajadores y recoge alrededor de 1 000 respuestas por país (Alemania, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Chequia, España, Estados Unidos, Finlandia, Filipinas, Francia, Hong Kong, India, Indonesia, Italia, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República de Corea, Singapur, Suecia, Suiza, Tailandia, Taiwán y Viet Nam), y los resultados se presentan como promedios mundiales agregados.

Las **exigencias emocionales** se supervisan por medio de varias encuestas sobre las condiciones de trabajo, aunque los indicadores difieren. Los datos de la Unión Europea de 2025 muestran que las mujeres declaran sistemáticamente una mayor exposición que los hombres en múltiples métricas: El 29 por ciento frente al 22 por ciento para ocultar emociones, el 18 por ciento frente al 12 por ciento para lidiar con clientes enfadados y el 13 por ciento frente al 8 por ciento para manejarse en situaciones emocionalmente perturbadoras (Eurofound 2025a)⁷⁵. Estos resultados son coherentes con los obtenidos en ediciones anteriores de la encuesta, y el patrón está estrechamente vinculado a las desigualdades estructurales de género en los mercados de trabajo, incluida la segregación ocupacional y la concentración de mujeres en los servicios, los cuidados y las funciones de cara al público, que a menudo implican altos niveles de trabajo emocional. En Chile⁷⁶, las exigencias emocionales (considerando la exposición a situaciones perturbadoras, el manejo de problemas personales de los clientes y el ocultamiento de emociones en el trabajo) figuran entre los tres principales riesgos psicosociales evaluados como de alto riesgo, afectando a un 21 por ciento de todos los lugares de trabajo en 2024 (Superintendencia de Seguridad Social 2024). Las **exigencias cognitivas** también se evalúan a través de una serie de métricas. En la Unión Europea, el 64 por ciento de los trabajadores afirma realizar tareas complejas. Su prevalencia varía según el sector, alcanzando el 81 por ciento en los servicios financieros, frente al 47 por ciento en el comercio y la hostelería (Eurofound 2025a). En Colombia, alrededor de la mitad de los trabajadores en todos los tipos de empleo afirman tener que mantener siempre una atención alta o muy alta en el trabajo⁷⁷. La proporción de los trabajadores que declaran realizar siempre tareas complejas o difíciles es del 16 por ciento entre los trabajadores por cuenta propia, del 9 por ciento entre los trabajadores de la economía informal y del 8 por ciento entre los trabajadores asalariados (Ministro del Trabajo y OISS 2022).

El **apoyo en el lugar de trabajo** se mide a través de indicadores de relaciones con compañeros de trabajo y supervisores, así como de acceso a recursos. En Europa, el 73 por ciento de los trabajadores afirma recibir apoyo de sus compañeros siempre o la mayoría de las veces, y entre el 64 por ciento y el 65 por ciento afirma recibir apoyo de sus jefes, mientras que el 11 por ciento afirma haber solicitado formación pero no haberla recibido (Eurofound 2025b). En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, una encuesta realizada en 2025 reveló que el 79 por ciento de los trabajadores consideraba que su jefe les apoyaba cuando tenían un problema, mientras que el 64 por ciento afirmaba que su jefe apoyaba su aprendizaje y desarrollo y el 62 por ciento declaraba recibir comentarios útiles (CIPD 2025)⁷⁸. En los Estados Unidos, el 39 por ciento de los trabajadores declaró sentirse atendido por un supervisor o alguien en el trabajo en 2025, mientras que solo el 36 por ciento afirmó disponer de los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo correctamente (Gallup 2025a).

Han empezado a realizarse estadísticas sobre el acceso al desarrollo, así como a otras formas de **recompensa al desempeño en el trabajo**. En 2024, una encuesta mundial reveló que el 27 por ciento de los trabajadores se sentía remunerado injustamente (el 28 por ciento de las mujeres frente al 23 por ciento de los hombres) (ADP Research 2025)⁷⁹. En la Unión Europea, aproximadamente uno de cada tres trabajadores afirma no haber recibido recompensa alguna (por ejemplo, primas, oportunidades profesionales, reconocimiento) por sus esfuerzos (EU-OSHA 2025c). Además, el 27 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea no cree que se les esté pagando adecuadamente por sus esfuerzos y logros, en este sentido, los porcentajes más altos se registran en la agricultura, con un 37 por ciento, y en atención de salud, con un 34 por ciento (Eurofound 2025a).

En algunos países se dispone de datos sobre la **claridad de las funciones**, aunque los enfoques de medición varían. En una encuesta nacional realizada en el Japón en 2024, el 20 por ciento de los trabajadores muy estresados señaló los cambios en su función o en su situación como una de sus tres principales fuentes de estrés (MHLW 2025). En Colombia, más de uno de cada cuatro trabajadores de la

75 Mientras que la pregunta de la encuesta sobre ocultar las emociones se refiere a hacerlo la mayor parte del tiempo o siempre, los otros dos indicadores recogen situaciones que se producen tres cuartas partes del tiempo o más.

76 Esta encuesta se hace cada dos años en organizaciones con más de diez trabajadores. En 2024, se evaluaron 20 451 lugares de trabajo, 16 262 privados y 4 189 públicos, con un total de 1 016 765 trabajadores. La encuesta versa sobre el porcentaje de riesgo en los lugares de trabajo basándose en los resultados de un cuestionario con 12 dimensiones de riesgos psicosociales (véase el manual de la [Superintendencia de Seguridad Social, 2022](#)).

77 En concreto, el 47 por ciento para los trabajadores asalariados, y el 51 por ciento para los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de la economía informal.

78 Esta encuesta recopila respuestas de 5 000 trabajadores de diferentes sectores.

79 Esta encuesta se ha realizado a 38 000 trabajadores de 34 mercados.

economía informal declaró no disponer de información suficiente para desempeñar sus funciones, frente a aproximadamente uno de cada cinco trabajadores por cuenta propia y trabajadores asalariados en 2021 (Ministro del Trabajo y OISS 2022). Los datos de 2021 sobre el Canadá reflejan varían en función del sector y de la edad del trabajador. En términos generales, el 62 por ciento de los trabajadores afirma saber a menudo lo que se espera de ellos en el trabajo, porcentaje que desciende al 58 por ciento en el sector del transporte. La claridad de funciones también es menor entre los trabajadores de 18 a 34 años (63 por ciento) que entre los de 55 años o más (82 por ciento) (MHRC 2021)⁸⁰. En los Estados Unidos, menos de la mitad de los trabajadores (48 por ciento) afirmó tener claras sus expectativas laborales en 2025, frente al 61 por ciento en 2015 (Gallup 2025a).

Los datos sobre **violencia y acoso en el trabajo** han sido históricamente escasos y solo están disponibles en unos pocos países. La primera fuente mundial, una encuesta de la OIT realizada en 2021, reveló que más de uno de cada cinco trabajadores (23 por ciento) había experimentado al menos una forma de violencia y acoso en su vida laboral, más comúnmente psicológica (18 por ciento), seguida de física (9 por ciento) y sexual (6 por ciento)⁸¹, con una mayor exposición declarada a la violencia y el acoso sexual entre las mujeres (8 por ciento frente a 5 por ciento) (OIT y Lloyd's Register Foundation 2022). Se están realizando esfuerzos para mejorar los datos comparables a escala internacional. En 2024, la OIT puso a prueba una nueva metodología de encuesta en Burkina Faso, Côte d'Ivoire y el Senegal. Los resultados revelaron que el 65 por ciento de los encuestados en el Senegal, el 58 por ciento en Côte d'Ivoire y el 43 por ciento en Burkina Faso había sufrido violencia y acoso en algún momento de sus vidas. Las formas psicosociales de violencia y acoso fueron las más comunes, y las mujeres eran más propensas a sufrir violencia y acoso sexual. Los trabajadores de los servicios de mercado también informaron de una exposición notablemente superior, en el caso de Côte d'Ivoire de un 45 por ciento frente al 23 por ciento de los trabajadores agrícolas en los últimos 12 meses (OIT 2024b).

Los datos disponibles sugieren que las prácticas de **consulta** varían según el tema. En Europa en 2024 el 45 por ciento de los trabajadores afirmó que se les consultaba sobre aspectos estresantes del trabajo, frente al 18 por ciento a los que se les consultaba sobre el trabajo desde sus casas. Cuando se introducen tecnologías digitales, el 25 por ciento de las empresas informa de que consultan a los trabajadores sobre las repercusiones de la SST, con porcentajes más elevados en el sector de la educación (42 por ciento) y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (41 por ciento) (EU-OSHA 2025a; EU-OSHA 2025c). El 63 por ciento de los directivos de los Estados Unidos, Europa y el Japón (Milanez, Lemmens y Ruggiu, 2025) afirma que consulta a los trabajadores cuando implantan herramientas de gestión algorítmica⁸². Los datos empíricos disponibles sobre **cultura y clima de seguridad psicosocial** se centran en el estigma y la adopción de medidas en el lugar de trabajo. En la Unión Europea, los trabajadores están divididos a partes iguales sobre si el hecho de revelar un problema de salud mental perjudicaría su carrera profesional (48 por ciento de acuerdo; 48 por ciento en desacuerdo) (EU-OSHA 2025c). Una encuesta realizada en Asia en 2023 muestra que el 54 por ciento de los trabajadores cree que revelar sus problemas de salud mental limitaría sus opciones profesionales (Aon y TELUS Health 2023)⁸³. Al mismo tiempo, el 53 por ciento de los trabajadores de la Unión Europea afirma que en su lugar de trabajo se ofrecen actividades de sensibilización, se proporciona información o se imparte formación sobre el bienestar y la forma de afrontar el estrés (EU-OSHA 2025c). En Colombia, solo el 5 por ciento de los lugares de trabajo informó de la realización de actividades de promoción o prevención de los riesgos psicosociales en 2020, en comparación con una participación mucho mayor en otros ámbitos de la SST (Ministro del Trabajo y OISS 2022).

80 Esta encuesta recopila más de 5 500 respuestas de trabajadores asalariados en el Canadá.

81 El estudio deñe la violencia psicológica y el acoso como insultos, amenazas, intimidación o hostigamiento; la violencia física como golpes, forcejeos o escupitajos, y la violencia y el acoso sexuales, como tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes de índole sexual no deseados.

82 Entre los países europeos incluidos en la encuesta se encuentran Alemania, España, Francia e Italia.

83 La encuesta recopiló datos de 13 000 trabajadores y reveló diferencias sustanciales entre los distintos países: Filipinas (75 por ciento), Malasia (71 por ciento), India (66 por ciento) y Singapur (64 por ciento) registraron las cargas más elevadas, mientras que el Japón tuvo la más baja (28 por ciento). Otros países, como Viet Nam (58 por ciento), Tailandia (51 por ciento), Indonesia (49 por ciento), China (45 por ciento) y la República de Corea (39 por ciento), se situaron entre ambos extremos.



Parte 3

Marcos de políticas en materia de SST que abordan los riesgos psicosociales en el mundo del trabajo

La ampliación de la base empírica sobre los riesgos psicosociales y su impacto tanto en los trabajadores como en las organizaciones ha contribuido a su creciente reconocimiento en los marcos políticos de SST. Además, el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo ha reforzado la comprensión de que la protección de la seguridad y la salud requiere prestar atención a toda la gama de condiciones en las que se realiza el trabajo, entre las que se incluyen los aspectos tanto físicos como psicosociales del entorno de trabajo.

En los distintos países y regiones, los marcos políticos y normativos en materia de SST han incorporado los riesgos psicosociales de diferentes maneras, reflejando tradiciones jurídicas, disposiciones institucionales y prioridades de política diversas (Leka et al. 2011). En consecuencia, los enfoques de la prevención de riesgos psicosociales varían en cuanto a su alcance, especificidad y mecanismos de aplicación y control del cumplimiento. Las diferencias de cobertura jurídica también pueden afectar a determinadas categorías de trabajadores, sobre todo cuando las relaciones de trabajo quedan fuera de las protecciones reglamentarias habituales.

Investigaciones llevadas a cabo indican que, al dejar claras las obligaciones e integrar los peligros psicosociales en los sistemas de gestión de riesgos establecidos, unos marcos políticos y normativos coherentes desempeñan un papel clave en la configuración de la prevención en el lugar de trabajo (OIT 2016b; Leka et al. 2015). Por lo tanto, la forma en que se diseñan y aplican los marcos políticos en materia de SST influye en cómo se abordan en la práctica los riesgos psicosociales.

3.1. Marco de la OIT sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo

Desde su fundación en 1919, la OIT ha reconocido que la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es fundamental para la justicia social y el trabajo decente.

La **Constitución de la OIT** (1919), en su preámbulo, establece la seguridad y la salud como objetivo fundamental de la Organización al reclamar la mejora de las condiciones de trabajo, incluida «la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» con el fin de hacer frente a las condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones que constituyen una amenaza para la paz social⁸⁴.

La **Declaración de Filadelfia** (1944) incluye la solemne obligación de la Organización de «fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones» (párr. III, g)). También afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (párr. II, a)).

Estos principios fundacionales se reafirmaron explícitamente en 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció un entorno de trabajo seguro y saludable como **principio y derecho fundamental en el trabajo**⁸⁵, confirmando que la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es una condición necesaria para el trabajo decente. En este marco, los convenios fundamentales sobre SST (el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)) proporcionan la base esencial para unos sistemas de SST integrales y preventivos a escala nacional y empresarial. Aunque estos instrumentos no se refieren explícitamente a los riesgos psicosociales, sus disposiciones son lo suficientemente amplias como para abarcar los factores organizativos y humanos que influyen en la salud física y mental de los trabajadores.

El Convenio núm. 155 exige que cada Miembro formule, ponga en práctica y reexamine periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, con objeto de proteger la salud física y mental de los trabajadores. Define «salud» en relación con el trabajo como aquella que abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo» (art. 3,e)). El Convenio insta a la adopción de medidas para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo, y hace hincapié en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (art. 5). Al definir las responsabilidades de los empleadores, el Convenio núm.155 se refiere explícitamente no solo a los lugares de trabajo, la maquinaria y el equipo, sino también a los «procesos que estén bajo su control», que deben ser seguros y no entrañar riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores «en la medida en que sea razonablemente factible» (art. 16,1.). La **Recomendación núm.164** que lo acompaña

84 Al reclamar la mejora de las condiciones de trabajo, el preámbulo de la Constitución de la OIT se refiere, entre otras cosas, a la reglamentación de las horas de trabajo y la contratación de la mano de obra; la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado; la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres; las pensiones de vejez e invalidez; la protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero; el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad de asociación y libertad sindical, y la organización de la educación técnica y profesional.

85 En 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, modificando así la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para reconocer un entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo. Al día de hoy, los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluyen: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de la negociación colectiva; ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y v) un entorno de trabajo seguro y saludable.

refuerza estos principios al instar a que se adopten medidas para prevenir «tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud» (párr. 3,e) y asegurarse de que «la organización del trabajo, particularmente en lo que atañe a la duración del trabajo y a los períodos de descanso, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores» (párr.10,f)). Dispone asimismo que los empleadores deberían «tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva» (párr. 10,g)). En conjunto, el Convenio núm. 155 y La Recomendación núm. 164 proporcionan una sólida base normativa para abordar los riesgos psicosociales y promover la salud física y mental de los trabajadores en el marco de las políticas y medidas de prevención en materia de SST.

El **Convenio núm. 187** complementa el **Convenio núm. 155** al establecer un marco promocional para la mejora continua de los sistemas nacionales de SST. Hace un llamamiento a la promoción de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respete en todos los niveles, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participen activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se conceda la máxima prioridad al principio de prevención.

Además de los convenios fundamentales, otros instrumentos de SST desarrollan disposiciones relativas a la gestión de los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)**, la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en el mantenimiento de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. Establece que estos servicios asesorarán acerca de «los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo» y sobre «la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental» (art. 1, a)). Entre sus funciones principales, los servicios de salud en el trabajo deben identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, supervisar las condiciones de trabajo y proporcionar orientación sobre la organización y el diseño del trabajo (art. 5). La **Recomendación (núm. 171)** que lo acompaña insta además a que la vigilancia del medio ambiente de trabajo comprenda la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores (párr. 5,1,b)), y a la colaboración en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores (párr. 8,e)).

La **Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)** prevé el examen y actualización periódicos de una lista de enfermedades profesionales que sirve de referencia internacional para su identificación y notificación. La revisión de 2010 amplió esta lista para incluir trastornos mentales y del comportamiento, como el trastorno de estrés postraumático y «otros trastornos mentales o del comportamiento [...] cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador».

El **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)** es el primer instrumento de la OIT que se refiere explícitamente a los riesgos psicosociales en un marco global de obligaciones en materia de prevención y de protección⁸⁶. Reconoce el «derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género» y define este tipo de conducta como «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico» (art. 1). El Convenio establece obligaciones de prevención y protección, incluida la exigencia de que los empleadores, en la medida en que sea razonable y factible y de acuerdo con su grado de control, tengan en cuenta «la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo» (art. 9,b)). La

⁸⁶ La expresión «mundo de trabajo» adoptada en el Convenio se ajusta a las normas de SST, en particular a la definición de «lugar de trabajo» del Convenio núm. 155, a saber, un lugar que abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador (art. 3, c)).

Marco normativo de la OIT pertinente para abordar los riesgos psicosociales

Mandato fundacional



Constitución de la OIT (1919)

- ▶ Protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo (preámbulo)

Declaración de Filadelfia (1944)

- ▶ Protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones (párr. III, g))
- ▶ Derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (párr. II, a))

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022

- ▶ Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo

Convenios fundamentales en materia de SST



Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

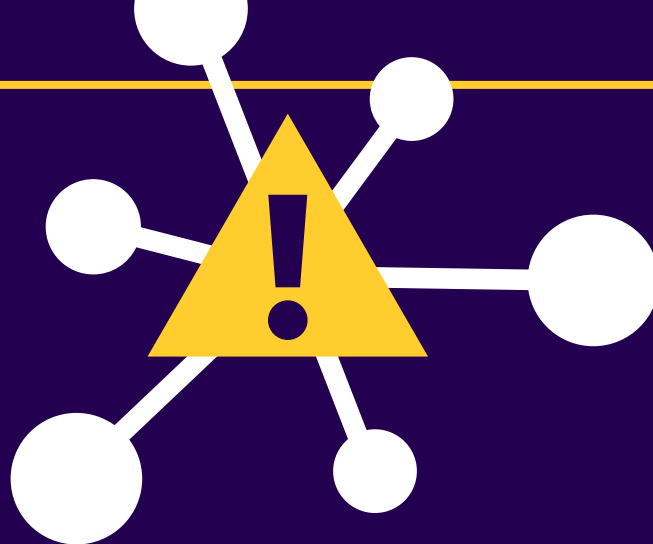
- ▶ **Elementos físicos y mentales** que afectan a la salud (art. 3,e))
- ▶ Adaptación de la maquinaria, del equipo, **del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos** a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (art. 5,b))
- ▶ Garantía de que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las **operaciones y procesos** que están bajo el control de los empleadores son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. (art. 16.1).

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)

- ▶ Prevención de **tensiones físicas o mentales** provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud (párr. 3,e))
- ▶ **Organización del trabajo**, particularmente en lo que atañe a la **duración del trabajo y a los períodos de descanso**, que no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores (párr. 10,f))
- ▶ Medidas para eliminar toda **fatiga física o mental excesiva** (párr. 10,g))

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

- ▶ Mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo y fomento de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud (art. 2)



Normas internacionales del trabajo relacionadas



Convenio (número 161) y Recomendación (número 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

► Servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una **salud física y mental** óptima en relación con el trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental (art. 1).

Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (número 194)

► Reconocimiento del **trastorno de estrés postraumático** y de los **trastornos mentales relacionados con el trabajo** (anexo 2.4)

Convenio (número 190) y Recomendación (número 206) sobre la violencia y el acoso, 2019

- Referencia explícita a los **riesgos psicosociales** (art. 9,b))
- Derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4.1)
- Obligaciones de prevención y protección, incluyendo tener en cuenta **la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados** en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (art. 9).
- En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se deberían tener en cuenta **los peligros y riesgos psicosociales que se derivan de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos**, así como de **la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales** que fomentan la violencia y el acoso (art. 9 y párr. 8)

Convenio sobre la inspección del trabajo (número 81)

► Aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores; provisión de información técnica y de asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores (art. 3,1)).

Recomendación núm. 206 especifica además que en la evaluación de riesgos se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, que se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos (Párrafo 8, *a*); impliquen a terceros, como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público (párr. 8, *b*), y que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (párr. 8,c)).

Otras normas internacionales del trabajo pertinentes en relación con la prevención y gestión de los riesgos psicosociales son las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación, el tiempo de trabajo y el trabajo nocturno⁸⁷.

El **Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)** también constituye un elemento esencial de este marco. De conformidad con su artículo 3, el sistema de inspección del trabajo tiene como funciones principales velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión⁸⁸, facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. La **Recomendación núm. 81** que lo acompaña refuerza estas funciones proporcionando orientaciones sobre la organización, los métodos y los recursos de los servicios de inspección del trabajo, así como sobre la formación y las competencias exigidas a los inspectores.

En el marco de su mandato normativo, la OIT participa en las **discusiones normativas** en curso, incluidas las deliberaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y 2026 sobre posibles normas internacionales del trabajo relativas al trabajo decente en la economía de plataformas. Estas deliberaciones se refieren a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, incluido el papel de la gestión digital y algorítmica del trabajo, a reserva del resultado de la actividad normativa⁸⁹.

Las actividades normativas también se extienden al ámbito estadístico. La OIT ha puesto en marcha una revisión consultiva de la norma estadística sobre SST de 1998, con vistas a su adopción por la 22.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2028. Esta labor tiene por objeto mejorar la disponibilidad, la calidad y la comparabilidad de las estadísticas sobre SST, lo que es particularmente importante para comprender los riesgos psicosociales y la salud mental relacionada con el trabajo, ámbitos en los que las definiciones, las prácticas de notificación y las fuentes de datos siguen siendo desiguales entre los distintos países (OIT 2025d). Por otra parte, también se espera que el desarrollo y la aplicación piloto de directrices metodológicas y herramientas de encuesta sobre estadísticas relativas a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo se presenten para su aprobación en la reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2028 (OIT 2025d; OIT 2024b).

Además de sus instrumentos normativos, la OIT ha elaborado una serie de materiales de orientación y sensibilización que abordan factores organizativos y psicosociales que pueden repercutir en la salud física y mental y en el bienestar de los trabajadores. Estos materiales apoyan la aplicación de políticas y prácticas de SST tanto a escala nacional como en el lugar de trabajo por parte de Gobiernos, empleadores, representantes de los trabajadores y servicios de salud en el trabajo⁹⁰.

87 Por ejemplo, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (núm. 171) y la Recomendación (núm. 178) sobre el trabajo nocturno, 1990.

88 De conformidad con el Convenio núm. 81, las condiciones de trabajo no se limitan a la SST y pueden, según la legislación nacional, abarcar otras condiciones de trabajo. El artículo 3, 1, *a*), establece que los sistemas de inspección del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones aynes, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. El alcance y la organización institucional de las funciones de inspección del trabajo se determinan de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

89 Un compendio de recursos sobre la economía de plataformas elaborado por la OIT incluye publicaciones recientes para apoyar los próximos procedimientos de establecimiento de normas. Estos recursos están disponibles en: <https://www.ilo.org/es/plataformas-digitales-de-trabajo>.

90 El anexo 1 incluye una lista de publicaciones y recursos seleccionados de la OIT que abordan los riesgos psicosociales en el trabajo, entre los que se incluyen orientaciones, herramientas y materiales de sensibilización.

Nueva encuesta de las políticas de empleo en el mundo relacionadas con los peligros psicológicos y orientaciones futuras

En 2025, una encuesta mundial realizada en consulta con la OIT recogió aportaciones de expertos nacionales de 70 países de diversas regiones⁹¹ y grupos de países por nivel de ingresos (Potter et al., de próxima publicación). La encuesta evaluó si los países disponían de medidas que abordasen los peligros psicosociales relacionados con el trabajo y examinó la coherencia de las respuestas de los expertos dentro de los países como indicación de la sensibilización y la comprensión común.

Existencia de legislación sobre SST

En general, 61 países (87 por ciento) contaban con al menos un experto que informaba de la existencia de legislación en materia de SST que abordaba los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (incluidas disposiciones parciales). Al mismo tiempo, 21 países (30 por ciento) tenían al menos un experto que sostenía de que dicha legislación no existía y 13 países (19 por ciento) proporcionaban respuestas mixtas (tanto «sí» como «no» dentro del mismo país). Este patrón sugiere diferencias en el conocimiento o la interpretación del ámbito de aplicación de la legislación vigente.

Existencia de iniciativas de ámbito nacional y/o sectorial

En 56 países (80 por ciento) al menos un experto informó de la existencia de iniciativas nacionales o sectoriales (programas, estrategias, marcos o campañas) dirigidas a abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Sin embargo, en 51 países (73 por ciento), al menos un experto no identificó tales iniciativas, y en 38 países (54 por ciento) las respuestas fueron mixtas, lo que indica un conocimiento o reconocimiento desigual de tales iniciativas dentro de los países.

En cuanto a las iniciativas de ámbito nacional, 52 países (el 74 por ciento) contaban con al menos un experto que informó sobre la existencia de programas o estrategias de ámbito nacional. Al mismo tiempo, en 35 países (50 por ciento) al menos un experto no identificó ninguna iniciativa de este tipo, y en 20 países (29 por ciento) las opiniones de los expertos diferían, lo que indica que existe margen para una mayor coordinación, visibilidad y comunicación de las medidas existentes.

Existencia de encuestas o estudios nacionales

En 43 países (61 por ciento), al menos un experto informó de la existencia de encuestas o estudios nacionales que evaluaban la prevalencia y el impacto de los peligros o riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Sin embargo, en 31 países (44 por ciento) ninguna encuesta o estudio fue señalado por al menos un experto, mientras que 14 países (20 por ciento) mostraron respuestas mixtas. Estos resultados apuntan a que los sistemas nacionales de pruebas siguen siendo desiguales y no gozan de un reconocimiento coherente. Por lo tanto, se necesitan definiciones más claras, una mejor difusión de las fuentes de datos existentes y un refuerzo de la capacidad de seguimiento de los riesgos psicosociales.

Necesidad de pruebas procesables

Para apoyar la revisión en curso de la norma estadística sobre SST e informar las deliberaciones de la 22.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2028 se distribuyó en 2025 un

91 Se incluyeron los siguientes países de todas las regiones de la OIT: África: Egipto, Eswatini, Ghana, Kenya, Liberia, Marruecos, Mauricio, Mozambique, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Sudán, Túnez, Uganda y Zimbabwe; las Américas: Argentina, Barbados, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Paraguay, Perú, Venezuela (República Bolivariana de); Santa Lucía, Trinidad y Tabago; Estados Árabes: Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Jordania y Qatar; Asia y el Pacífico: Australia, Bangladesh, Brunei Darussalam, China, Fiyi, Filipinas, India, Indonesia, Japón, Kazajstán, Malasia, Nepal, Nueva Zelandia, República de Corea, Sri Lanka y Tailandia, y Europa y Asia Central: Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovenia, España, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía

cuestionario sobre las prácticas estadísticas nacionales en materia de SST a los puntos focales nacionales de estadísticas sobre SST.

De las 111 instituciones que respondieron, 41 (37 por ciento) comunicaron planes concretos para mejorar las estadísticas de SST en los próximos cinco años en el ámbito de los riesgos psicosociales y las afecciones de salud mental relacionadas con el trabajo (OIT 2025d). Esto apunta a los crecientes esfuerzos para desarrollar datos más fiables, comparables y relevantes para las políticas con el fin de orientar la prevención y supervisar los avances.

3.2. Marcos regionales

Las instituciones regionales llevan mucho tiempo apoyando la cooperación y la armonización de políticas en materia de SST, proporcionando plataformas a través de las cuales los Estados Miembros intercambian enfoques, desarrollan principios comunes y refuerzan los sistemas nacionales. Dentro de este papel más amplio de la SST, varios instrumentos y documentos de orientación regionales hacen referencia a los riesgos psicosociales y a la salud mental, incorporándolos habitualmente a las obligaciones generales en materia de SST, a estrategias sectoriales o a herramientas prácticas. Estas contribuciones ayudan a promover una comprensión común de cuestiones como la organización del trabajo, el estrés, la violencia y el acoso, y ofrecen puntos de referencia para los países que tratan de fortalecer las dimensiones de prevención de sus marcos nacionales de SST.

En la **Unión Europea**⁹², las referencias a los riesgos psicosociales aparecen dentro del panorama jurídico e institucional más amplio que regula la SST. Estos derechos están respaldados por los artículos 3 y 31 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, que establecen el derecho a la integridad psíquica y a la protección frente a riesgos psicosociales, incluida la jornada laboral excesiva. El artículo 151 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* compromete a los Estados miembros a mejorar las condiciones de trabajo, y el artículo cinco de la Directiva Marco 89/391/CEE obliga a los empresarios a «garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo», incluidos los vinculados al diseño de las tareas, la organización del trabajo y las relaciones sociales. Las directivas complementarias también abordan las dimensiones psicosociales e incluyen referencias a diversas cuestiones. Por ejemplo, se hace referencia al «cansancio mental» en la Directiva 90/270/CEE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y en la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En la Directiva 2010/32/UE que aplica a el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario se hace referencia a los factores psicosociales. Más recientemente, se hace referencia al tratamiento psicológico en el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Mientras que la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas incluye una referencia a los riesgos psicosociales, la salud mental, el estrés, la ansiedad y la violencia y el acoso. Otras directivas complementarias abordan los riesgos psicosociales, como los horarios de trabajo prolongados⁹³ o irregulares y la inseguridad en el empleo⁹⁴. Además, la resolución 2022/C 347/10 adoptada por el Parlamento Europeo pide a la Comisión Europea que proponga una directiva sobre los riesgos psicosociales y el bienestar en el

92 Los 27 Estados miembros de la Unión Europea son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chequia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania y Suecia.

93 Directivas del Consejo [2002/15/CE](#), [2003/88/CE](#), y [2000/79/CE](#).

94 Directiva [2008/94/CEV](#) del Consejo y [98/59/CE](#). Otras directivas complementarias abordan cuestiones como el estrés laboral durante el embarazo (Directiva [92/85/CEE del Consejo](#)), el estrés mental derivado del uso de pantallas (Directiva [90/270/CEE del Consejo](#)), la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes (Directiva [94/33/CE del Consejo](#)) y la igualdad de trato y la no discriminación (Directiva [2000/78/CE del Consejo](#)).

trabajo⁹⁵. Los instrumentos de los interlocutores sociales, en particular los acuerdos marco sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004) y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007), ofrecen orientaciones adicionales aplicadas a través de procesos nacionales de diálogo social. Las iniciativas de la EU-OSHA, que incluyen herramientas para la evaluación de riesgos psicosociales y orientaciones sectoriales específicas, ayudan a los empleadores —en particular a las pymes— a abordar estas cuestiones dentro del ciclo de prevención de riesgos.

En **las Américas**, la Declaración Sociolaboral de 1998 adoptada por el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) reconoce el derecho de los trabajadores a la protección de su salud física y mental y pide a los Estados miembros que establezcan y actualicen políticas de SST destinadas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales⁹⁶. Sobre esta base, la Recomendación N° 04/23 sobre la Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo insta a los Estados miembros a incorporar la prevención de riesgos psicosociales en las políticas y programas nacionales de SST; desarrollar herramientas de evaluación y gestión; incorporar consideraciones de género en la evaluación de los riesgos psicosociales y las medidas conexas; reforzar la formación de los inspectores del trabajo; promover la acción de los empleadores, y difundir los derechos y obligaciones relacionados. También se incluyen medidas que abordan los riesgos psicosociales en el *Plan Regional de Salud y Seguridad de las Trabajadoras y los Trabajadores en el MERCOSUR (2023-2024)*, concretamente el desarrollo de directrices comunes; la comparación de las legislaciones nacionales sobre prevención de riesgos psicosociales; la provisión de derechos y obligaciones en el lugar de trabajo, y la formación para integrar la prevención de riesgos psicosociales en los sistemas de SST. En la Comunidad Andina⁹⁷, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión No. 584) define la salud ocupacional como el bienestar físico, mental y social de los trabajadores e identifica los factores relativos a la organización y los factores ergonómicos y psicosociales del ambiente de trabajo como relevantes para la gestión de riesgos. Además, las estrategias regionales de salud pública desarrolladas por la Organización Panamericana de la Salud identifican el lugar de trabajo como un entorno prioritario y animan a los Estados miembros a abordar los riesgos psicosociales, como la violencia y las malas condiciones organizativas, dentro de las políticas nacionales de salud y salud mental de los trabajadores. La *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de Plataformas Digitales de Reparto (2025)* se basa en estos marcos regionales centrándose en el riesgo psicosocial emergente dentro de la creciente economía de plataformas de América Latina. La guía fue elaborada por la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) con la Argentina y el Uruguay, e identifica factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, la dependencia de algoritmos, la inseguridad en el empleo, el aislamiento social y la exposición a la violencia. También recomienda la adopción de medidas como el reconocimiento legal del empleo en plataformas digitales, la regulación de los horarios de trabajo, el acceso a la protección social y la promoción de la salud mental.

En **la región de Asia y el Pacífico**, el *Libro Blanco sobre salud y seguridad mental en el lugar de trabajo* del Centro Digital para la Salud Mental de la Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)⁹⁸ establece conceptos comunes para promover el bienestar mental en el trabajo, entre los que se incluyen la atención a los factores organizativos, la identificación temprana de problemas y las prácticas de apoyo en el lugar de trabajo. La *Hoja de ruta para promover el bienestar mental en una Asia-Pacífico saludable (2021-2030)* de la APEC destaca de forma similar el lugar de trabajo como un entorno importante para la promoción de la salud mental y alienta a las economías a intercambiar buenas prácticas y desarrollar orientaciones que apoyen los enfoques preventivos. En términos más generales, las *Directrices sobre gestión de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) para las pequeñas y medianas empresas de los Estados miembros de la ASEAN (2020)*⁹⁹ ofrecen punto de referencia de alto nivel, en el que los riesgos psicosociales se indican como un posible elemento de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

95 Un estudio de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo especifica que una nueva directiva sobre riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo debería distinguir entre «riesgos psicosociales» y «salud mental»; referirse a los riesgos psicosociales en términos concretos y específicos; abordar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y la digitalización de los lugares de trabajo, y reconocer el derecho a la desconexión. (Makarevičienė et al., 2023)

96 Los actuales Estados miembros del MERCOSUR son: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) (suspendida en el momento de redactar este documento).

97 Los actuales Estados miembros de la Comunidad Andina son: Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Ecuador y Perú.

98 Las actuales Economías Miembros de la APEC son: Australia, Brunei Darussalam, Canadá, Chile, China, China Taipéi, Estados Unidos, Filipinas, Hong Kong (China), Indonesia, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Perú, República de Corea, Federación de Rusia, Singapur, Tailandia y Viet Nam.

99 Los actuales Estados miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) son: Brunei Darussalam, Camboya, Filipinas, Indonesia, Malasia, Myanmar, República Democrática Popular Lao, Singapur, Tailandia, Timor Oriental y Viet Nam.

En **África**, los riesgos psicosociales se han abordado principalmente mediante estrategias sectoriales y orientaciones en materia de SST. Las orientaciones relativas a la COVID-19 de la Unión Africana¹⁰⁰ para el personal sanitario recomienda incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos y abordarlos mediante programas nacionales y en el lugar de trabajo¹⁰¹. En el sector de la educación, la *Estrategia continental sobre salud mental y apoyo social a los profesores en África (2025)* proporciona un marco regional para crear entornos escolares propicios, reforzar la alfabetización en salud mental, mejorar la identificación y derivación tempranas y apoyar la reincorporación al trabajo de los profesores tras haber sufrido problemas de salud mental.

3.3. Marcos nacionales

Políticas y programas nacionales de SST

Cada vez son más los países que abordan las cuestiones relacionadas con el entorno psicosocial de trabajo y los problemas de salud mental en sus **políticas y programas de SST**. Respaldada por una importante base empírica internacional (Boot, LaMontagne y Madsen 2024; Leka y Jain 2024), esta evolución política marca un cambio desde un enfoque tradicional centrado en los peligros físicos hacia un planteamiento más integrado de las condiciones de trabajo y el bienestar general en el trabajo.

En Asia, el *Decimocuarto Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027)* del Japón identifica la prevención de los riesgos psicosociales, incluidos el exceso de trabajo y los problemas de salud mental, como prioridades nacionales, con el apoyo de evaluaciones del estrés en el lugar de trabajo y orientaciones a los empleadores. En la República de Corea, la *Política de Empleo y Trabajo (2024)* prevé medidas para prevenir el estrés mental relacionado con el trabajo, incluido el establecimiento obligatorio de instalaciones de descanso en el lugar de trabajo, al tiempo que se proporciona apoyo especializado a través de los Centros de Salud de los Trabajadores y los Centros de Trauma Ocupacional de ámbito nacional, incluido el asesoramiento a los trabajadores expuestos a incidentes traumáticos. También se promueven enfoques preventivos del acoso sexual y la discriminación por razón de género a través de la supervisión y la formación.

En América Latina y el Caribe, los riesgos psicosociales se incluyen con frecuencia en las políticas nacionales de SST. La política de SST más reciente de Chile promueve los factores psicosociales de protección¹⁰², y se basa en su política anterior, que reconocía formalmente los riesgos psicosociales y fomentaba el uso de herramientas validadas y el recurso a intervenciones organizativas¹⁰³. La política de SST del Uruguay reconoce como derecho fundamental en el trabajo los entornos de trabajo seguros y saludables, que deben garantizar la integridad física y psicosocial¹⁰⁴. En toda la región se observan una serie de políticas nacionales que promueven los esfuerzos para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales, a menudo junto con medidas para aumentar la sensibilización sobre la salud mental, incluidas las de Colombia¹⁰⁵,

100 Los actuales Estados miembros de la Unión Africana son: Angola, Argelia, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egipto, Eritrea, Eswatini, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Kenya, Lesotho, Liberia, Libia, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauritania, Mauricio, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Rwanda, República Árabe Saharaui Democrática, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Uganda, Zambia y Zimbabwe.

101 Agencia de Desarrollo de la Unión Africana (AUDA-NEPAD), *Health and Wellness of Health Workers, Volume 3, AU COVID-19 OSH Guidelines Series, 2020*.

102 *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2024.

103 *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (2013).

104 *Decreto N°246/024. Reglamentación de las leyes 5.032, 16.074 y 19.849 relativo a la fijación de una política nacional de seguridad y salud laboral, prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido por la OIT*, 2024.

105 *ABC Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031*.

el Ecuador¹⁰⁶, Granada¹⁰⁷, Guyana¹⁰⁸, el Perú¹⁰⁹ y Santa Lucía¹¹⁰. El plan 2021-2026 de Costa Rica pretende además reforzar la base empírica para la acción mediante una encuesta nacional exhaustiva sobre las condiciones de trabajo que incluya los factores psicosociales¹¹¹.

Los nuevos avances en África apuntan en la misma dirección, y varios países empiezan a reconocer los riesgos psicosociales como elementos de las prioridades nacionales en materia de SST. La política nacional de SST de Namibia destaca los esfuerzos de promoción de la salud en el lugar de trabajo que abordan cuestiones psicosociales¹¹², mientras que la política nacional de SST de Nigeria prioriza explícitamente la prevención y gestión de problemas psicosociales como el estrés mental, la violencia y el abuso de sustancias¹¹³. La *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mauricio (2015), revisada*, también incorpora, por primera vez, disposiciones para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo¹¹⁴. Del mismo modo, la política nacional de SST de Sudán del Sur¹¹⁵ define el riesgo psicosocial y reconoce los trastornos relacionados con el estrés y la salud mental como consecuencias del trabajo.

En Europa, esta tendencia se ha visto reforzada por el *Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027*, que insta a los Estados miembros a priorizar la salud mental y la prevención de los riesgos psicosociales. Esta orientación se refleja en las estrategias de varios países, como Finlandia¹¹⁶, donde la política nacional hace hincapié en la gestión proactiva de la carga mental y la capacidad de trabajo, y Francia¹¹⁷, donde la prevención de los riesgos psicosociales se identifica como un objetivo clave, así como en las estrategias de SST de España¹¹⁸, Bélgica¹¹⁹ y Dinamarca¹²⁰, que establecen objetivos e indicadores específicos sobre evaluación, prevención y sensibilización en materia de riesgos psicosociales.

Una tendencia complementaria puede observarse en las **políticas nacionales más amplias** sobre salud mental y bienestar, que reconocen cada vez más el lugar de trabajo como un entorno clave para la prevención y la promoción. Este enfoque queda patente en estrategias nacionales de salud mental como *Compartir la visión: Una política de salud mental para todos (2020-2030)* en Irlanda, la *Estrategia nacional de salud mental y psiquiatría* de Francia (2018-2022) y *Kia Manawanui Aotearoa: un camino a largo plazo hacia el bienestar mental* (2021) en Nueva Zelanda, cada una de las cuales hace hincapié en el papel de los lugares de trabajo seguros, solidarios e inclusivos para la promoción del bienestar mental. Existen enfoques comparables en otros lugares: El *Marco Nacional de Políticas de Salud Mental y Plan Estratégico (2023-2030)* de Sudáfrica y el *Plan Nacional de Salud Mental (2017-2025)* de Chile incluyen compromisos para abordar los factores psicosociales relacionados con el trabajo a través de la coordinación entre las autoridades sanitarias y laborales. Algunos marcos nacionales, como el *Plan Nacional de Salud Mental y Prevención del Suicidio (2021)* de Australia, amplían este enfoque identificando los lugares de trabajo mentalmente saludables como una prioridad intersectorial¹²¹, vinculando las medidas de prevención e intervención temprana a la política de empleo e industria. Del mismo modo, varias estrategias de prevención del suicidio —entre ellas la *Estrategia de Prevención del Suicidio para Inglaterra (2023-2028)* del Reino Unido y el *Marco Federal para la Prevención del Suicidio (2016)* del Canadá— reconocen explícitamente el estrés laboral y el compromiso de los empleadores como componentes clave de los esfuerzos nacionales de prevención.

106 [Política Nacional de Salud en el Trabajo \(2019 – 2025\)](#).

107 [Grenada National Occupational Safety and Health \(OSH\) Policy \(2023\)](#).

108 [National Policy on Occupational Safety and Health](#).

109 [Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(PNSST\) al 2030](#)

110 [National Occupational Safety and Health \(OSH\) Policy for Saint Lucia](#).

111 [Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional \(2021 - 2026\)](#).

112 [National Occupational Safety and Health Policy \(2021\)](#).

113 [National Policy on Occupational Safety and Health \(2020\)](#).

114 [National Occupational Safety and Health policy – Mauritius \(revised 2015\)](#).

115 [National Occupational Safety and Health Policy \(2022\)](#), South Sudan.

116 [Safe and healthy working conditions and workability for everyone \(2030\)](#).

117 [Plan Santé au Travail n°4 2021–2025](#).

118 [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo \(2023- 2027\)](#).

119 [Plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail \(2022-2027\)](#).

120 [A strategy for working environment eports up to 2020](#).

121 El centro digital nacional Mentally Healthy Workplaces cuenta con el respaldo del Gobierno de Australia e identifica un lugar de trabajo mentalmente saludable como aquel que «minimiza activamente los riesgos para la salud mental, promueve la salud mental positiva y el bienestar, está libre de estigmas y discriminación, y apoya la recuperación de los empleados con trastornos de salud mental» (LaMontagne et al. 2014; Comisión Nacional de Salud Mental, s.f.).

Fortalecer la recopilación de datos para la aplicación de políticas y medidas basadas en pruebas empíricas sobre riesgos psicosociales

Las políticas de SST y las medidas de prevención basadas en pruebas empíricas dependen de la disponibilidad de datos fiables para identificar los patrones de exposición, establecer prioridades, orientar las medidas y controlar si las intervenciones reducen los daños a lo largo del tiempo. En el caso concreto de los riesgos psicosociales —cuyos resultados son multifactoriales y a menudo no se comunican en su totalidad—, es necesario combinar datos procedentes de múltiples fuentes, como encuestas sobre las condiciones de trabajo, encuestas en los centros de trabajo y registros administrativos (como los de la inspección del trabajo, los servicios de salud en el trabajo y los datos sobre indemnizaciones), con el apoyo de mecanismos de notificación fiables y confidenciales.

Cuando los sistemas rutinarios de recopilación de datos son limitados, los riesgos psicosociales tienden a abordarse mediante estudios específicos o incidentes aislados, lo que limita la capacidad de los Gobiernos y los interlocutores sociales para evaluar tendencias, comparar grupos o evaluar el impacto de las políticas. Fortalecer la recopilación de datos periódicos y pertinentes para las políticas es, por tanto, un factor clave para una gobernanza eficaz de los riesgos psicosociales.

A escala internacional, como se ha señalado anteriormente en este informe, la OIT está llevando a cabo una revisión consultiva plurianual de la norma estadística internacional sobre SST, con vistas a su adopción por la 22.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2028. Esta labor tiene por objeto mejorar la disponibilidad, la calidad y la comparabilidad de los peligros psicosociales y la salud mental relacionada con el trabajo, donde las definiciones, las prácticas de notificación y las fuentes de datos siguen difiriendo de un país a otro (OIT 2025d).

A escala regional y nacional, los instrumentos de encuesta armonizados desempeñan un papel fundamental. En Europa, encuestas periódicas como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EU-LFS), la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) y el OSH Pulse proporcionan una base empírica coherente para comparar la exposición a los riesgos psicosociales y las prácticas de prevención en los distintos países. Las iniciativas nacionales refuerzan aún más esta base, así, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España integra indicadores psicosociales en las encuestas nacionales sobre las condiciones de trabajo y en las evaluaciones a nivel de empresa. Fuera de Europa, países como *Costa Rica* han introducido encuestas nacionales exhaustivas sobre las condiciones de trabajo que incluyen explícitamente los riesgos psicosociales, apoyando un desarrollo de políticas de SST más específicas y basadas en pruebas empíricas¹²².

En todas las regiones, la legislación sobre SST reconoce cada vez más que la salud de los trabajadores abarca dimensiones tanto físicas como mentales. En muchas jurisdicciones, las leyes relativas al trabajo y la SST definen explícitamente la salud incluyendo estas dimensiones o imponen a los empleadores la obligación general de proteger la salud física y mental de los trabajadores. Varios países lo hacen explícito al imponer directamente a los empleadores la obligación de proteger la salud física y mental de los trabajadores como parte de sus responsabilidades en materia de SST. Este enfoque puede observarse en

¹²² El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica está desarrollando un nuevo método para evaluar los factores psicosociales en el trabajo (herramienta MEPS-CSO), con el objetivo de ayudar a las empresas a identificar y gestionar los riesgos que afectan al bienestar, la salud y la productividad de los trabajadores. Como parte de este proceso, el Ministerio realizó una [encuesta nacional sobre los factores psicosociales en el trabajo](#) en el período comprendido entre el 4 de junio y el 4 de julio de 2025. Los lugares de trabajo participantes recibirán los resultados y las recomendaciones pertinentes en 2026.

Principales áreas cubiertas por las legislaciones nacionales sobre riesgos psicosociales



Deber general de protección de la salud física y mental

Deber de diligencia del empleador para proteger la salud física y mental



Argentina, Australia, Filipinas, Finlandia, Nueva Zelandia, Togo



Integración de los riesgos psicosociales en la prevención en materia de SST

Identificación de peligros psicosociales; evaluación de riesgos; medidas de prevención en la organización y gestión del trabajo.



Alemania, Bélgica, España, Estonia, Finlandia, Francia, Noruega, Suecia



Normativa específica sobre riesgos psicosociales

Definiciones jurídicas específicas, herramientas de evaluación y procedimientos estructurados de prevención.



Bélgica, Chile, Colombia, México



Control y vigilancia de la salud

Exámenes periódicos y vigilancia de la exposición a riesgos psicosociales.



Bélgica, Colombia, Italia, Japón, República de Corea



Mecanismos de reclamación y control del cumplimiento

Procedimientos de interposición de quejas, enfoques de la carga de la prueba, inspección del trabajo y aplicación preventiva.



Australia, Bélgica, Chile, Colombia, Francia



Reconocimiento y compensación de los trastornos mentales relacionados con el trabajo

Inclusión del trastorno por estrés postraumático y otros trastornos mentales en las listas nacionales de enfermedades profesionales, mediante modelos enumerados, abiertos o mixtos (incluido el reconocimiento caso por caso).



Australia, Canadá, Chile, Italia, Japón, Países Bajos, Portugal, República de Corea



Violencia y acoso en el marco de la SST

Reconocimiento de la violencia y el acoso como riesgos laborales; funciones de prevención y evaluación de riesgos.



Brasil, Canadá, Chile, Colombia, España, Francia, Lesotho



Digitalización y teletrabajo

Regulación de los riesgos psicosociales vinculados al trabajo a distancia, la sobrecarga digital, la gestión algorítmica y el derecho a la desconexión.



Argentina, Bélgica, Chile, España, Francia, Italia, Japón, Portugal

países como la Argentina¹²³, Australia¹²⁴, Finlandia¹²⁵, Nueva Zelanda¹²⁶, Filipinas¹²⁷ y el Togo¹²⁸. En algunos sistemas, este vínculo se refuerza mediante disposiciones que obligan a los empleadores a organizar o adaptar el trabajo en función de las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, como se observa en el Brasil¹²⁹, Estonia¹³⁰, Francia¹³¹, Finlandia¹³², Noruega¹³³ y Suecia¹³⁴.

La creciente atención prestada a la salud mental en la legislación sobre SST ha puesto de relieve la importancia de abordar los factores relacionados con el trabajo que la determinan. Cuando los problemas del lugar de trabajo se abordan principalmente en términos de resultados de salud mental se corre el riesgo de desviar la atención hacia respuestas individualizadas, que a menudo son reactivas o correctivas, en lugar de hacerlo en la prevención de los peligros organizativos y psicosociales subyacentes (Harvey et al. 2017; LaMontagne et al. 2014; Lerouge 2025).

Por tanto, un **enfoque preventivo** eficaz en el marco de la normativa sobre SST implica abordar los peligros psicosociales junto con otros peligros en el trabajo mediante la evaluación de riesgos y la adopción de medidas de prevención. Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales se gestionan a través de la misma lógica preventiva que sustenta la normativa sobre SST en general, incluida la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y la aplicación de medidas de prevención en la organización y gestión del trabajo. Dado que los riesgos psicosociales están vinculados no solo a los resultados de salud mental, sino también a una serie de efectos sobre la salud física, esto refuerza la importancia de abordar sus fuentes en la organización. Los datos indican que cuando los riesgos psicosociales se abordan explícitamente en la legislación, es más probable que los lugares de trabajo realicen evaluaciones de riesgos y elaboren planes para la adopción de medidas de prevención, lo que refuerza la aplicación práctica de los requisitos de prevención en materia de SST (Jain et al. 2022; Lerouge 2025).

En este contexto, muchos países han ido reflejando progresivamente los factores, peligros o riesgos psicosociales de forma más explícita en su legislación, aunque la forma y el nivel de detalle varían sustancialmente. El ámbito de aplicación de estas disposiciones legislativas también varía, y algunas categorías de trabajadores —como los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de la economía informal y, en algunos casos, los trabajadores del sector público— quedan parcial o totalmente fuera de la cobertura en materia de SST en varios países.

Históricamente, los países nórdicos han sido de los primeros en integrar la dimensión psicosocial del trabajo en la legislación sobre SST, incorporándola a las obligaciones generales en materia de prevención en lugar de tratarla como un ámbito normativo independiente. La *Ley del Entorno de Trabajo de 1977* de Suecia ya exigía a los empleadores que organizaran el trabajo de modo que no causara una tensión física o mental indebida, y posteriores normativas vinculantes ampliaron progresivamente las obligaciones relativas al entorno de trabajo, tanto organizativo como social. Finlandia incorporó estas dimensiones en 2002, cuando su Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo introdujo requisitos explícitos para gestionar la carga mental y el entorno psicosocial en el trabajo como parte de la prevención general de riesgos. En Islandia, las enmiendas adoptadas en 2003 prevén la aplicación de medidas de prevención sistemáticas y la evaluación de los aspectos psicosociales del entorno de trabajo¹³⁵. Noruega le siguió en 2005 con una ley revisada sobre el entorno de trabajo que abordaba explícitamente el entorno de psicosocial en el trabajo. Una enmienda adoptada en 2026 aclaró aún más los requisitos relativos a la prevención en relación con

123 [Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley 19587 de 21 de abril de 1972.](#)

124 Johnstone, R., y Way K., «The evolution of regulation to prevent psychosocial harm in Australia», *Australian Journal of Labour Law*, 37, No.3 (2024): 271-294.

125 [Työturvallisuuslaki, Ley 738/2002 de 23 de agosto de 2002](#) y [Työterveyshuoltolaki, Ley 1383/2001 de 21 de diciembre de 2001.](#)

126 [Health and Safety at Work Act 2015, Ley n° 70 de 4 de septiembre de 2015.](#)

127 [Department Order No. 208, Series of 2020, Guidelines for the Implementation of Mental Health Workplace Policies and Programs for the Private Sector](#), 11 de febrero de 2020.

128 [Code du travail, Loi du 15 juin 2021.](#)

129 [Norma Regulamentadora n.º 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, 27 de agosto de 2024.](#)

130 [Occupational Health and Safety Act, 16 de junio de 1999.](#)

131 [Code du Travail.](#)

132 [Occupational Safety and Health Act, 2002 \(en su versión enmendada\).](#)

133 [Act No. 62 of 17 June 2005 respecting working environment, working hours and employment protection \(Working Environment Act\).](#)

134 [Work Environment Act \(1977:1160\). Svensk författningssamling.](#)

135 [Act on Working Environment, Health and Safety in Workplaces, No. 46/1980 \(Islandia\), en su versión enmendada en 2003.](#)

los factores psicosociales, incluida la carga de trabajo y la presión para cumplir los plazos, las exigencias emocionales, la claridad de las funciones y el apoyo en el trabajo¹³⁶.

Bélgica fue uno de los primeros países fuera de la región nórdica en establecer un marco jurídico completo sobre los riesgos psicosociales. A partir de las medidas introducidas en el decenio de 1990 y consolidadas mediante la *Ley de Bienestar en el Trabajo de 2014 y su Real Decreto*, la legislación belga introdujo una definición legal de los riesgos psicosociales y un enfoque de prevención estructurado centrado en la evaluación sistemática de los riesgos mediante procedimientos definidos¹³⁷.

Otros países europeos han incorporado progresivamente los riesgos psicosociales a sus marcos jurídicos en materia de SST, a menudo mediante su integración en los requisitos generales de evaluación de riesgos y prevención¹³⁸. La legislación sobre SST de Estonia exige la identificación de los peligros psicosociales junto con los físicos, así como la evaluación y gestión de los riesgos asociados, incluidos los riesgos relacionados con la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y las prácticas de organización¹³⁹. La Ley de SST alemana incluye el estrés psicológico en la evaluación obligatoria de riesgos¹⁴⁰, aclarada mediante orientaciones nacionales que abordan factores como la presión para cumplir los plazos, las exigencias emocionales y los conflictos de funciones¹⁴¹. En Francia, las disposiciones en materia de SST y legislación del trabajo exigen la evaluación de los riesgos derivados de la organización del trabajo y los factores psicosociales relacionados¹⁴², complementada por un marco estructurado para prevenir el acoso¹⁴³. España exige asimismo la evaluación de los riesgos relacionados con la monotonía, la tensión mental y la organización del trabajo¹⁴⁴. Existen enfoques comparables en otros países europeos, como Italia¹⁴⁵, los Países Bajos¹⁴⁶ y Portugal¹⁴⁷, donde los aspectos psicosociales se abordan mediante requisitos relacionados con la organización del trabajo y factores afines.

Fuera de Europa, varios países de las Américas han adoptado normativas específicas o disposiciones detalladas para abordar los riesgos psicosociales como parte de la SST y la protección laboral, inclusive dentro de las responsabilidades generales de los empleadores en materia de prevención de riesgos. Colombia, adoptó en 2008 una resolución específica sobre SST en la que se establecen definiciones, procedimientos de evaluación y medidas de prevención para los riesgos psicosociales¹⁴⁸. La *Resolución 2764* se basa en ello adoptando una serie validada de instrumentos¹⁴⁹ y protocolos técnicos detallados para la evaluación del riesgo psicosocial¹⁵⁰, mientras que la *Resolución 5137 de 2024* amplía la prevención de los riesgos psicosociales a los trabajadores de la economía informal con nuevas herramientas y medidas de salud mental¹⁵¹. México introdujo una norma vinculante que define los riesgos psicosociales y aborda factores como la carga de trabajo, los horarios de trabajo, las prácticas organizativas y la violencia en el lugar de trabajo¹⁵². En el Brasil, la legislación exige la evaluación de los riesgos psicosociales, así como la evaluación de la eficacia de las medidas de prevención¹⁵³. Chile exige la gestión preventiva de

136 [Artículo 4-3 de la The Working Environment Act \(LAW-2005-06-17-62\) en su versión enmendada en 2026.](#)

137 [Law of 28 February 2014 and Law of 28 March 2014 amending the Act of 4 August 1996 on Well-being at Work, y Royal Decree of 10 April 2014 on the prevention of psychosocial risks at work.](#)

138 La Comisión Europea llevó a cabo amplias revisiones inter pares en 2019 y en 2024, examinando cómo los Estados miembros de la Unión Europea abordan los riesgos psicosociales a través de sus prácticas nacionales, marcos jurídicos y mecanismos de aplicación. Estas revisiones sirvieron para sentar una base empírica sólida y se llevaron a cabo con la intención de ayudar a configurar las futuras medidas a nivel de la Unión Europea, incluida la posibilidad de adoptar una directiva específica sobre riesgos psicosociales.

139 [Occupational Health and Safety Act, 16 de junio de 1999.](#)

140 [Occupational Health and Safety Act \(ArbSchG\), Federal Law Gazette I p. 1246.](#)

141 [Consideration of psychosocial factors in risk assessment: Recommendations for implementation in business practice.](#)

142 [Code du travail, Article L4121-3.](#)

143 [Code du travail, Chapitre II : Harcèlement moral \(articles L1152-1 à L1152-6\).](#)

144 [Ley de Prevención de Riesgos Laborales, BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre.](#)

145 [Decreto Legislativo n. 81/2008, 9 aprile 2008.](#)

146 [Working Conditions Act \(Arbowet\) and Working Conditions Regulation \(Arbeidsomstandighedenbesluit\).](#)

147 [Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Diário da República, Série I, n.º 176.](#)

148 [Resolución 2646 de 2008.](#)

149 [Riesgo Psicosocial.](#)

150 [Resolución 2764 de 2022.](#)

151 [Resolución 5137 de 2024.](#)

152 [NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.](#)

153 [Portaria n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024.](#)

los riesgos laborales, incluidos los factores organizativos¹⁵⁴, y aplica un protocolo específico obligatorio de SST sobre evaluación de riesgos psicosociales, basado en herramientas estandarizadas y planes de acción preventiva¹⁵⁵. Costa Rica integra los factores psicosociales directamente en su normativa sobre SST, vinculándolos a la organización segura del trabajo y a la gestión preventiva de los riesgos¹⁵⁶. El Ecuador ha incorporado recientemente los riesgos psicosociales a la normativa técnica sobre SST¹⁵⁷. Otros países de la región abordan los riesgos psicosociales y sus consecuencias a través de obligaciones más amplias en materia de SST o de legislación del trabajo. Por ejemplo, la Argentina exige que se examinen los factores psicológicos que pueden provocar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales¹⁵⁸, y el Uruguay obliga a diseñar sistemas de trabajo que tengan en cuenta el bienestar fisiológico, psicológico y social de los trabajadores¹⁵⁹.

Se observa una tendencia similar en la región de Asia y el Pacífico, donde varios países han abordado progresivamente los riesgos psicosociales en su legislación sobre SST. En las jurisdicciones australianas¹⁶⁰, los peligros psicosociales se reconocen explícitamente en la normativa sobre SST, abarcando factores como las elevadas exigencias del trabajo, el escaso control, el conflicto de funciones, la violencia y el acoso, el cambio organizativo y la exposición a sucesos traumáticos. En la República de Corea, las reformas legislativas han reforzado los enfoques preventivos en materia de organización del trabajo, exceso de horas de trabajo y estrés laboral¹⁶¹. En el Japón, el marco de SST combina medidas de prevención sobre el tiempo de trabajo y la organización del trabajo con un control obligatorio de los riesgos psicosociales a través de un sistema anual de comprobación del estrés en el lugar de trabajo que ahora incluye a los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores¹⁶². Malasia también ha modificado su legislación en materia de SST para integrar los aspectos psicológicos y la organización del trabajo en los marcos generales de prevención de riesgos en materia de SST¹⁶³.

En África y los Estados Árabes, la integración de los riesgos psicosociales en la legislación sobre SST sigue siendo limitada. La mayoría de los marcos de SST se basan en disposiciones generales sobre la protección de la salud física y mental de los trabajadores, sin un tratamiento normativo detallado o específico de los riesgos psicosociales. No obstante, algunos países han empezado a introducir referencias más explícitas. En Etiopía, la Proclamación del Trabajo incluye los riesgos psicológicos entre las categorías de riesgos laborales que se abordan en los marcos de prevención de la SST, junto con los riesgos físicos, ergonómicos, biológicos y químicos¹⁶⁴. En Jordania, las instrucciones ministeriales del marco normativo laboral y de SST identifican los riesgos psicosociales como una categoría de riesgos laborales que debe tenerse en cuenta en los procesos de evaluación de riesgos¹⁶⁵.

En todo el mundo, muchos países han abordado la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de la legislación del trabajo, la legislación sobre SST o instrumentos jurídicos específicos. En un número de casos cada vez mayor, la violencia y el acoso también se reconocen explícitamente en los marcos de prevención de la SST, lo que refleja su estrecha relación con los riesgos psicosociales. Algunos ejemplos son las disposiciones sobre SST o relacionadas con la SST que abordan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el Brasil¹⁶⁶, el

154 [Decreto N° 44 de 2024 que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.](#)

155 [Resolución Exenta N° 1448, 2022.](#)

156 [Código de Trabajo. Ley No. 2 de 26 de agosto de 1943, con reformas.](#)

157 [Norma Técnica en Seguridad e Higiene del Trabajo.](#)

158 [Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo \(1972\).](#)

159 [Decreto 291/007.](#)

160 Los ejemplos incluyen, entre otros, los estados de Victoria, [Occupational Health and Safety \(Psychological Health\) Regulations 2025, Statutory Rule No. 103/2025](#) y Nueva Gales del Sur, [Environmental Planning and Assessment \(Infrastructure Contributions\) Amendment Regulation 2025](#) y [Work Health and Safety \(Psychosocial Risks\) Amendment Regulations 2023 \(No. 92 of 2023\)](#) (Australia Meridional), de conformidad con la [Work Health and Safety Act 2012](#).

161 [Occupational Safety and Health Act \(as amended up to Act No. 17433 of 9 June 2020\).](#)

162 [Act on Promotion of Preventive Measures against Karoshi \(2014\); Industrial Safety and Health Act \(ISHA\); y Outline of the Act Partially Amending the Industrial Safety and Health Act and the Working Environment Measurement Act.](#)

163 [Occupational Safety and Health \(Amendment\) Act 2022.](#)

164 [Labour Proclamation No. 1156/2019.](#)

165 [Instructions for Identifying the Types of Sources of Occupational Hazards in the Work Environment and the Necessary Preventive Precautions and Measures \(2023\).](#)

166 [Lei n° 14.457/2022.](#)

Canadá¹⁶⁷, Chile¹⁶⁸, Colombia¹⁶⁹, el Ecuador¹⁷⁰, Francia¹⁷¹, el Perú¹⁷² y España¹⁷³. Las iniciativas legislativas más recientes han integrado aún más la violencia y el acoso en la legislación sobre SST, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptada en Lesotho en 2024¹⁷⁴. En otros países, la prevención se basa en enfoques combinados en los que las disposiciones sobre SST interactúan con la legislación sobre el trabajo y sobre la igualdad para apoyar la evaluación de riesgos y la adopción de medidas de prevención¹⁷⁵.

Mientras que los enfoques descritos anteriormente se basan en una legislación vinculante en materia de SST para abordar los riesgos psicosociales, incluidos la violencia y el acoso, algunos países han adoptado una técnica reguladora diferente. En estos casos, las autoridades han optado por introducir normas blandas (indicativas), normas voluntarias u otros instrumentos jurídicamente no vinculantes, ya sea para complementar la normativa vinculante que aborda los riesgos psicosociales o como medio principal para abordarlos. Estos instrumentos suelen adoptar la forma de normas de gestión, códigos de recomendaciones prácticas o directrices que apoyan la aplicación de los principios generales de SST a los riesgos psicosociales (OIT 2022a). Se han aplicado medidas de este tipo, por ejemplo, en Austria¹⁷⁶, el Canadá¹⁷⁷, Australia (Queensland)¹⁷⁸ y el Reino Unido¹⁷⁹.



167 [Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations \(SOR/2020-130\)](#).

168 [Ley 21.643](#).

169 [Ley 1010 de 2006](#) y [Ley 2365 de 2024](#).

170 [Norma Técnica de Seguridad e Higiene del Trabajo](#).

171 [Code du travail, Titre V – Harcèlements, Section : Harcèlement moral et sexuel](#).

172 [Ley N.º 27942](#).

173 [Ley Orgánica 10/2022](#).

174 [Occupational Safety and Health Act, 2024. Act No. 4 of 2024](#).

175 Para un análisis en profundidad de los instrumentos que abordan la violencia y el acoso, véanse las publicaciones de la OIT *Entornos de trabajo seguros y saludables libres de violencia y acoso*, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/yles/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_751837.pdf; *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud*, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/yles/2024-07/254_460_SP03.pdf, y *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190*, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/yles/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_830029.pdf.

176 [Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen](#).

177 [National Standard of Canada on Psychological Health and Safety in the Workplace: Prevention, Promotion and Guidance to Staged Implementation \(2013\)](#).

178 [Managing the risk of psychosocial hazards at work: Code of Practice 2022 \(WorkSafe Queensland\)](#).

179 Health and Safety Executive (HSE), [Management Standards for work-related stress](#), y [Guidance on the Management of Psychosocial Risks in the Workplace](#).

Riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo y la digitalización: ejemplos de enfoques normativos

La transformación digital y la expansión del teletrabajo han llevado a varios países a introducir disposiciones legales que abordan los riesgos psicosociales vinculados a las nuevas formas de organización del trabajo. En algunas jurisdicciones, las consideraciones psicosociales se integran en la normativa sobre teletrabajo, incluyendo medidas relacionadas con los límites del tiempo de trabajo, la disponibilidad constante y la organización del trabajo. Algunos ejemplos son la Argentina¹⁸⁰, cuyo Régimen legal del contrato de teletrabajo aborda la desconexión y la prevención de riesgos psicosociales; o Chile¹⁸¹, que exige evaluaciones de riesgos adaptadas al trabajo a distancia, y Portugal¹⁸², cuyo marco legislativo incluye medidas para prevenir la intensificación del trabajo, el aislamiento y la comunicación excesiva fuera del horario laboral.

Reconociendo los riesgos asociados a la sobrecarga digital, varios países han introducido enfoques legales o reglamentarios a los que se hace referencia como «derecho a la desconexión». Por ejemplo, en Australia los trabajadores tienen derecho a rechazar comunicaciones no razonables fuera del horario de trabajo¹⁸³. Reformas recientes emprendidas en Bélgica obligan a las empresas a definir políticas de desconexión digital¹⁸⁴, mientras que en Francia se exige a las empresas que negocien mecanismos de desconexión¹⁸⁵. La legislación española establece un derecho general a la desconexión y exige la adopción de políticas internas dirigidas a prevenir la fatiga y la erosión de los límites entre vida laboral y la vida personal¹⁸⁶.

La normativa sobre teletrabajo también ha empezado a cruzarse con preocupaciones relacionadas con la violencia y el acoso, incluida la violencia doméstica, ya que las modalidades de trabajo a distancia pueden afectar a la exposición al riesgo y al acceso a ayudas, con implicaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, la norma de teletrabajo de México (NOM-037) incluye explícitamente mecanismos especiales de protección relacionados con la violencia doméstica¹⁸⁷.

Algunos marcos de SST abordan los efectos psicosociales de las herramientas digitales y la gestión algorítmica de forma más amplia. En Finlandia¹⁸⁸, la lista de comprobación de ergonomía cognitiva evalúa la tensión cognitiva vinculada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, mientras que el sistema de comprobación del estrés del Japón incluye aspectos relacionados con la carga mental y el ritmo de trabajo¹⁸⁹. En el contexto del trabajo en plataformas, Italia exige transparencia en relación con los sistemas automatizados de toma de decisiones y ordena evaluaciones de riesgos que abarquen los controles algorítmicos y la intensificación del trabajo, mientras que España exige la divulgación de los algoritmos que afectan a las condiciones de trabajo y refuerza las responsabilidades en materia de SST en relación con los riesgos organizativos y psicosociales¹⁹⁰.

En general, estos avances reflejan el creciente reconocimiento de que la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo configuran el entorno psicosocial en el trabajo y requieren enfoques preventivos adaptados y orientados al proceso. Las respuestas normativas varían de un país a otro, lo que pone de relieve la importancia de encontrar soluciones específicas para cada contexto, así como de revisar y ajustar periódicamente las medidas a medida que evolucionan la organización del trabajo, las tecnologías y los riesgos.

180 [Ley 27555](#).

181 [Ley 21220](#).

182 [Ley n° 83/2021](#).

183 [Fair Work Legislation Amendment Act 2024](#).

184 [Loi sur des dispositions diverses relatives au travail](#).

185 [Loi n° 2016-1088](#).

186 [Ley Orgánica 3/2018](#) and [Ley 10/2021](#).

187 [NORMA Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo](#).

188 [Cognitive ergonomics checklist](#).

189 [ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等](#).

190 [Ley 39/2015](#).

Otros ámbitos de la legislación del trabajo y del empleo también son relevantes para el entorno psicosocial en el trabajo. Entre ellos figuran las normativas sobre el tiempo de trabajo, los periodos de descanso y el trabajo por turnos, para la protección del empleo, contra la discriminación y por la igualdad. Sin embargo, estas áreas no se abordan específicamente, ya que quedan fuera del ámbito de este capítulo, que se centra en la legislación sobre SST.

Los **mecanismos de vigilancia y seguimiento** son un complemento esencial de las tareas de prevención en materia de SST, ya que garantizan la evaluación y el control de los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo. Los requisitos de seguimiento ayudan a integrar la evaluación continua en los sistemas de gestión de la SST, reforzando la aplicación práctica de los requisitos legales. Los mecanismos de vigilancia de los peligros y riesgos psicosociales pueden estar integrados en marcos generales de evaluación de riesgos de SST, como en España¹⁹¹, Alemania¹⁹² y Estonia¹⁹³, o establecerse mediante normativas específicas sobre riesgos psicosociales, como en Bélgica¹⁹⁴ y Colombia¹⁹⁵. Además, varios sistemas de SST incorporan mecanismos de vigilancia de la salud que incluyen los resultados de la exposición a riesgos psicosociales. Algunos países integran los factores psicosociales en marcos más amplios de vigilancia de la salud en el trabajo, exigiendo controles o exámenes de salud periódicos cuando existen factores de estrés en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en el Japón, la Ley de seguridad y salud en el trabajo¹⁹⁶ obliga a realizar controles anuales del estrés en los lugares de trabajo con 50 o más trabajadores, vinculando los resultados de los controles individuales a medidas de reducción de riesgos en el lugar de trabajo. La República de Corea¹⁹⁷ aplica un enfoque similar, integrando indicadores de estrés laboral en los exámenes periódicos de salud de los trabajadores y en los procedimientos de seguimiento previstos en la Ley de seguridad y salud en el trabajo. En Italia, la legislación en materia de SST prevé la vigilancia médica cuando los peligros relacionados con el trabajo puedan plantear riesgos para la salud de los trabajadores, lo que permite a los médicos del trabajo controlar los efectos sobre la salud relacionados con el estrés laboral y la carga mental cuando sea clínicamente pertinente¹⁹⁸. Estos mecanismos de vigilancia ayudan a detectar señales tempranas de daños, orientan las medidas de prevención específicas y complementan las tareas organizativas de evaluación de riesgos.

Los **mecanismos eficaces de presentación de quejas y reclamaciones** también son esenciales para que los trabajadores puedan informar de los riesgos psicosociales y, cuando sea necesario, iniciar procedimientos formales para obtener el apoyo adecuado y la adopción de medidas correctivas. La mayoría de los países se basan en procedimientos generales de presentación de quejas en materia de SST, pero estos sistemas se diseñaron principalmente para los peligros físicos y pueden resultar difíciles de aplicar a los riesgos psicosociales, que a menudo se desarrollan de forma acumulativa y sin huellas visibles (Chirico et al. 2019).

La carga de la prueba puede plantear un reto particular. Los análisis jurídicos comparativos muestran que en los sistemas en los que los trabajadores deben demostrar tanto el daño sufrido como un vínculo causal directo con las condiciones organizativas, los riesgos psicosociales rara vez son objeto de denuncias formales, aunque la exposición sea generalizada (Leka, Jain y Lerouge 2017).

Habida cuenta de estas complejidades, los enfoques de los requisitos probatorios en las denuncias relacionadas con riesgos psicosociales varían según las jurisdicciones. En Francia, la jurisprudencia relativa al acoso laboral ha introducido una asignación modificada de la carga de la prueba. Una vez que los trabajadores presentan elementos de hecho que sugieren la existencia de acoso o daño psicosocial, los empleadores deben demostrar que la conducta en cuestión no era perjudicial o que se adoptaron las medidas de prevención adecuadas, de conformidad con la obligación general de proteger la seguridad y la salud de los

191 [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#).

192 [Arbeitschutzgesetz \(Occupational Safety and Health Act\) \(1996, §5-6\)](#).

193 [Occupational Health and Safety Act \(RTI, 1999, 60, 616; updated 2023\)](#).

194 [Act of 4 August 1996 on the Well-being of Workers in the Performance of Their Work and Royal Decree of 10 April 2014 on Prevention of Psychosocial Risks at Work](#).

195 [Resolution 2646 of 2008](#).

196 [Industrial Safety and Health Act \(ISHA\), Act No. 57 of 1972 \(enmendada en 2015\)](#).

197 [Occupational Safety and Health Act \(OSHA\), enmendada en 2020](#).

198 [Legislative Decree No. 81/2008, Consolidated Act on Safety and Health at Work](#).

trabajadores¹⁹⁹. En algunas jurisdicciones australianas, la aplicación preventiva de la legislación sobre SST permite a los inspectores del trabajo intervenir sobre la base de una creencia razonable de que existe un riesgo para la seguridad y la salud, incluidos los riesgos psicosociales, sin necesidad de demostrar que ya se ha producido un daño. Este enfoque se aplica, en particular, a los avisos de mejora y otros instrumentos reguladores basados en el riesgo, en lugar de hacerlo al enjuiciamiento penal²⁰⁰. En otros países, el examen de las denuncias relacionadas con los riesgos psicosociales está estrechamente vinculado al cumplimiento por parte de los empleadores de los requisitos de prevención documentados, sin que exista una inversión formal de la carga de la prueba. En Bélgica, la legislación sobre riesgos psicosociales prevé procedimientos específicos de intervención interna y externa, en virtud de los cuales las denuncias se evalúan en función de las pruebas de evaluación de los riesgos psicosociales y de las medidas de prevención o corrección aplicadas²⁰¹. Del mismo modo, en Colombia²⁰² y Chile²⁰³, las quejas se examinan a la luz de las evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias, las herramientas de medición normalizadas y los planes de acción exigidos por la normativa vinculante, lo que hace que la documentación de los procesos de prevención sea fundamental para la tramitación de las quejas.

Otra dimensión importante de los marcos jurídicos de SST se refiere al **reconocimiento y compensación** en caso de trastornos relacionados con el trabajo vinculados a riesgos psicosociales. Los países difieren ampliamente en la forma de definir y clasificar las enfermedades profesionales, pero un número cada vez mayor ha comenzado a incluir las afecciones mentales y relacionadas con el estrés, ya sea mediante su inclusión explícita en las listas de enfermedades profesionales o a través de mecanismos que permiten su reconocimiento caso por caso (OIT 2016b; Leka, Jain y Lerouge 2017).

En todas las regiones, los trastornos causados por sucesos traumáticos, más comúnmente los TEPT, se encuentran entre las afecciones más tempranas y más ampliamente reconocidas. Esto refleja el hecho de que los TEPT suelen asociarse a incidentes claramente identificables, como la violencia, accidentes graves u otros eventos traumáticos en el trabajo, que tienden a satisfacer los requisitos probatorios más fácilmente que las condiciones derivadas de la exposición prolongada a factores de estrés organizacional (OIT 2016b).

Además de los TEPT, algunas jurisdicciones reconocen explícitamente otras enfermedades mentales en su marco de enfermedades profesionales. Algunos ejemplos son Italia²⁰⁴, que reconoce los trastornos crónicos de adaptación, como la ansiedad y la depresión, además de los TEPT; Lituania²⁰⁵, que incluye las enfermedades profesionales causadas por el estrés; los Países Bajos²⁰⁶ que reconocen los trastornos relacionados con el estrés, como el agotamiento laboral y la depresión relacionada con el trabajo, y Chile²⁰⁷, que incluye la neurosis incapacitante y otros trastornos mentales relacionados con el estrés. En algunos países también se reconocen explícitamente los trastornos de salud mental derivados de la violencia y el acoso en el trabajo. Por ejemplo, en Portugal²⁰⁸, los daños resultantes de enfermedades profesionales derivadas del acoso son indemnizables, mientras que en la República de Corea²⁰⁹ las enfermedades causadas por trastornos mentales relacionados con el trabajo debidos al acoso en el lugar de trabajo se incluyen en la definición de enfermedades profesionales. En un número limitado de sistemas, el reconocimiento estatutario va más allá de los trastornos mentales y se extiende a los resultados físicos graves asociados a una exposición psicosocial prolongada. Por ejemplo, en el Japón²¹⁰, el marco de enfermedades profesionales

199 Véase Francia, *Code du Travail*, art. L1154-1. Además, el *Tribunal de Casación* sentó jurisprudencia sobre el acoso moral y el deber de seguridad del empleador.

200 Véase *Model Work Health and Safety Act*, ss. 90–99 (notificaciones de mejora del inspector). *Comcare. Notificaciones de mejora* (orientación sobre la norma de creencia razonable).

201 *Loi relative au bien-être des travailleurs* (enmendada el 4 de agosto de 1996) y *Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail* (10 de abril de 2014).

202 *Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social.*

203 *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (MINSAL, 2013).

204 *Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 – Testo Unico per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, including the Tabelle delle Malattie Professionali (actualizado periódicamente por el INAIL).*

205 *Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 2012-09-12 – Dėl Profesinių ligų sąrašo patvirtinimo.*

206 *Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Registratierichtlijnen voor beroepsziekten.*

207 *Decreto Supremo N° 109, de 1996, del Ministerio de Salud – Reglamento sobre Enfermedades Profesionales.*

208 Véase el *Código do Trabalho*, en su versión enmendada en 2017), art. 283(8-9).

209 Véase *Industrial Accident Compensation Insurance Act* (en su versión enmendada en 2018), art. 5; véase también *Enforcement Decree and official recognition criteria for occupational diseases.*

210 Véase la *Industrial Accident Compensation Insurance Act (IACIA)*, los *Recognition Criteria for Mental Disorders (MHLW, 2011; revisados en 2015)*, y la *List of Occupational Diseases* (de conformidad con la IACIA).

e indemnizaciones incluye las enfermedades cardiovasculares relacionadas con el exceso de trabajo, como los accidentes cardiovasculares y los infartos de miocardio vinculados a horarios de trabajo excesivos.

Más allá de estas formas de reconocimiento legal explícito, muchas jurisdicciones se basan en el reconocimiento caso por caso de las consecuencias para la salud derivadas de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. En estos sistemas, puede concederse una indemnización cuando las pruebas médicas y profesionales demuestren que el trastorno está causado predominantemente o principalmente por el trabajo. Por ejemplo, aunque existen algunas diferencias jurisdiccionales entre los estados de Australia²¹¹, por lo general se aceptan las quejas por lesiones psicológicas diagnosticadas médicamente cuando el trabajo es el principal factor que ha contribuido a ellas y cuando la lesión no ha sido causada por una acción razonable de la dirección; muchas provincias canadienses²¹² reconocen los trastornos mentales relacionados con el trabajo cuando este es la causa predominante, y en el Brasil²¹³ y la Argentina²¹⁴ permiten el reconocimiento de los trastornos relacionados con el estrés, incluidos el agotamiento laboral o la depresión reactiva, caso por caso cuando puede demostrarse un origen laboral.

Por último, muchos países aplican sistemas abiertos o mixtos que combinan el reconocimiento explícito de determinadas afecciones con cláusulas abiertas que, en principio, permiten el reconocimiento de trastornos incluidos o no en la lista, siempre que el trabajador pueda demostrar una relación causal directa y esencial con el trabajo. Aunque en teoría estos sistemas ofrecen una cobertura amplia, los análisis comparativos indican que los umbrales probatorios que imponen suelen ser difíciles de cumplir en el caso de los trastornos mentales multifactoriales y relacionados con el estrés, ya que el reconocimiento suele exigir la prueba no solo del diagnóstico médico, sino también de su origen profesional (Lerouge 2025).

Para mitigar estos problemas, algunos países complementan los sistemas abiertos o caso por caso con criterios administrativos o reglamentarios detallados. Francia²¹⁵ contempla el reconocimiento de trastornos no incluidos en la lista, como la depresión o la ansiedad, cuando comités especializados determinan que el trabajo es la causa «directa y esencial». El Japón aplica criterios ministeriales que relacionan los horarios de trabajo prolongados, la gran carga de trabajo o los sucesos potencialmente traumáticos con los trastornos mentales²¹⁶. También se basa en normas administrativas para orientar el reconocimiento de los trastornos relacionados con el agotamiento o inducidos por el estrés²¹⁷. Estos criterios proporcionan vías más claras para reconocer las afecciones derivadas de una exposición prolongada a riesgos psicosociales y contribuyen a reducir la incertidumbre probatoria.

211 Véanse la [Safety, Rehabilitation and Compensation Act 1988](#) (Comunidad de Estados Independientes), así como las leyes de indemnización de los trabajadores de los estados/territorios, por ejemplo la [Workers Compensation Act 1987](#) (Nueva Gales del Sur), y la [Work Health and Safety Act 2011](#).

212 Véanse la [Workplace Safety and Insurance Act, 1997](#) (Ontario); la [Workers Compensation Act](#) (Columbia Británica); [Workers' Compensation Act](#) (Alberta), y la; [Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases](#) (Quebec).

213 [Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999 – Regulamento da Previdência Social](#).

214 [Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo \(1995\)](#), y [Decreto 658/1996 – Listado de Enfermedades Profesionales](#).

215 Véanse [Code de la Sécurité Sociale – Tables des Maladies Professionnelles \(Livre IV\)](#) (lista TEPT) y [CRRMP \(Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles\) procedure \(for complementary recognition\)](#).

216 [Industrial Accident Compensation Insurance Act \(IACIA\)](#).

217 [Bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervsygdomme \(Executive Order on the List of Occupational Diseases\)](#), y las [Administrative rules of Arbejdsmarkedets Erhvervsikring \(AES\)](#) para el reconocimiento de los trastornos relacionados con el agotamiento e inducidos por el estrés.

Reconocimiento del suicidio relacionado con el trabajo en los marcos jurídicos y de indemnización: algunos ejemplos

En algunos países, los marcos jurídicos o de indemnización han empezado a reconocer el suicidio o la tentativa de suicidio como relacionados con el trabajo en determinadas condiciones, normalmente cuando se establece un vínculo con trastornos mentales relacionados con el trabajo, exceso de trabajo o riesgos psicosociales graves.

En el Japón, el suicidio puede reconocerse en el sistema de indemnización de los trabajadores cuando está causalmente vinculado a trastornos mentales relacionados con el trabajo o a un exceso de horas de trabajo, sobre la base de criterios administrativos detallados aplicados caso por caso²¹⁸. En Francia, los tribunales han declarado responsables a empleadores en varios casos en los que el suicidio o la tentativa de suicidio estaban relacionados con riesgos psicosociales graves que eran previsible y no se habían prevenido adecuadamente, incluso en virtud del concepto de negligencia grave²¹⁹. En Australia, las recientes reformas de los marcos de notificación de SST obligan a declarar los suicidios, los intentos de suicidio y determinados incidentes psicológicos graves, lo que refuerza la supervisión preventiva y la respuesta normativa²²⁰.

Diálogo social y convenios colectivos

El diálogo social desempeña un papel central en la configuración de los enfoques nacionales del entorno psicosocial en el trabajo²²¹. Está demostrado que las políticas y los reglamentos en materia de SST tienden a ser más eficaces cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en su elaboración, seguimiento y aplicación, ya que la participación refuerza la legitimidad, mejora el control del cumplimiento y facilita la adaptación a las realidades sectoriales y organizativas (EU-OSHA 2021). En el ámbito de los riesgos psicosociales en particular, los conocimientos y la experiencia de trabajadores y empleadores son esenciales para identificar las características organizativas, comprender los patrones de riesgo sectoriales y diseñar respuestas que reflejen los procesos de trabajo reales. Así pues, los mecanismos de diálogo social —ya sea a través de organismos tripartitos nacionales, comités bipartitos, plataformas sectoriales o estructuras en el lugar de trabajo— constituyen una base importante para integrar la prevención de los riesgos psicosociales en los sistemas de SST (Vesper et al. 2025).

Los enfoques difieren de un país a otro en cuanto a la función que desempeñan la legislación y la negociación colectiva. En algunos contextos, los sindicatos se han mostrado partidarios de mantener la prevención de los riesgos psicosociales firmemente anclada en la legislación vinculante sobre SST a fin de garantizar la cobertura universal y evitar que las protecciones fundamentales queden sujetas a negociación. La negociación colectiva se utiliza entonces para desarrollar disposiciones específicas del sector o de la empresa que lleven a la práctica los requisitos legales, en lugar de sustituirlos. Este reparto de funciones contribuye a preservar unas normas mínimas, al tiempo que permite que las soluciones negociadas reflejen las diferencias en los sectores, las ocupaciones y la organización del trabajo.

No obstante, la negociación colectiva y los acuerdos sectoriales pueden desempeñar una función importante a la hora de traducir las prioridades compartidas en medidas concretas. Los acuerdos a nivel sectorial suelen ser especialmente pertinentes, ya que los riesgos psicosociales suelen seguir patrones sectoriales relacionados con la organización del trabajo, la exposición a exigencias emocionales o la organización del tiempo de trabajo. En muchos países, los convenios colectivos complementan la legislación especificando

218 *Industrial Accident Compensation Insurance Act* y criterios administrativos relacionados sobre trastornos mentales y resultados relacionados con el exceso de trabajo.

219 Véase la jurisprudencia sobre responsabilidad del empleador y negligencia grave en relación con el suicidio laboral (por ejemplo, France Télécom y casos posteriores).

220 Véase Safe Work Australia, *WHS notifications - incidents, extended absences and suicides* (2023).

221 El diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Véase más información sobre el diálogo social en <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo>.

procedimientos para identificar los riesgos psicosociales, definiendo indicadores de estrés o desequilibrio de la carga de trabajo, estableciendo mecanismos de consulta y esbozando medidas de prevención adaptadas a los contextos sectoriales. En el ámbito de la empresa, los acuerdos en el lugar de trabajo y los mecanismos de cooperación ofrecen flexibilidad y adaptabilidad a circunstancias organizativas específicas, aunque su eficacia puede depender de la presencia de representación de los trabajadores, de la capacidad organizativa y de los mecanismos de control de cumplimiento. En términos generales, los enfoques negociados a distintos niveles presentan tanto ventajas —como la pertinencia contextual y la apropiación— como limitaciones, entre ellas la cobertura desigual y la variabilidad en la aplicación.

Negociación colectiva sobre riesgos psicosociales y cuestiones afines

Un análisis de la información contenida en el Repositorio **de conocimientos sobre el diálogo social transfronterizo de la OIT**²²² revela que solo el **18 por ciento de las 338 iniciativas transnacionales** registradas entre 2000 y 2025 incorporan explícitamente cuestiones relacionadas con la salud mental o factores psicosociales dentro de las disposiciones relacionadas con la SST (61 acuerdos en total). Este escaso porcentaje pone de manifiesto que, a pesar de la creciente atención que prestan las políticas a los riesgos psicosociales, su integración en los marcos de SST negociados a escala transnacional sigue siendo parcial y desigual.

La mayoría de estas iniciativas adoptan la forma de convenios colectivos, aunque también están presentes instrumentos no vinculantes, como las declaraciones conjuntas, las cartas y los memorandos de entendimiento (OIT 2025a). La gran mayoría se suscribieron después de 2010, y registraron un crecimiento particularmente destacado a partir de mediados del decenio de 2010. Los textos más recientes se refieren cada vez más al **estrés relacionado con el trabajo, la salud mental y el bienestar, el acoso, la conciliación de la vida laboral y personal, la digitalización y el teletrabajo**, lo que pone de manifiesto una evolución más amplia del discurso internacional y regional sobre SST.

Los acuerdos varían en duración y enfoque normativo, desde acuerdos de duración determinada alineados con los ciclos de negociación hasta marcos de duración indefinida con procedimientos de revisión definidos, lo que refleja la existencia de diversas estrategias institucionales a la hora de abordar los riesgos psicosociales.

Más allá de la negociación colectiva, otras formas de diálogo social también han contribuido a la prevención de riesgos psicosociales. Los dictámenes consultivos y las recomendaciones emitidos por los consejos económicos y sociales nacionales, los marcos conjuntos elaborados por los interlocutores sociales y las iniciativas de colaboración, como encuestas conjuntas, proyectos piloto, material de orientación y campañas de sensibilización, han desempeñado un papel importante en la configuración de los debates en materia de políticas y el apoyo a la aplicación. Estos instrumentos pueden influir en la legislación, fundamentar las prácticas de aplicación y promover un entendimiento común, incluso cuando no son jurídicamente vinculantes.

En Europa, los interlocutores sociales han sido especialmente activos a la hora de dar forma a las respuestas a los riesgos psicosociales a través de una serie de mecanismos de diálogo social. El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo de 2004 sirvió para impulsar el compromiso suscrito a nivel nacional y sectorial no solo a través de la negociación colectiva, sino también mediante directrices conjuntas, recomendaciones, actividades de sensibilización e iniciativas orientadas a la formulación de políticas, e influyó en la evolución legislativa de varios países (por ejemplo, Bélgica²²³, Chequia²²⁴, Eslovaquia²²⁵,

²²² La base de datos completa y los enlaces a los textos están disponibles en: [Transnational Company Agreements | CBSD](#).

²²³ *Arrêté royal sur la prévention de la charge psychosociale au travail*.

²²⁴ *Zákon č. 262/2006*.

²²⁵ *Zákon č. 124/2006; Zákon č. 355/2007, y Zákon č. 542/2007*.

Hungría²²⁶, Italia²²⁷, Letonia²²⁸, Lituania²²⁹ y Portugal²³⁰) (Interlocutores Sociales Europeos 2008). En Bélgica, el diálogo social bipartito nacional ha combinado acuerdos interprofesionales con recomendaciones no vinculantes e iniciativas piloto sobre los riesgos psicosociales y el agotamiento laboral, que han documentado las prácticas en el lugar de trabajo y apoyado la posterior evolución normativa y política (*Consejo Nacional del Trabajo* 2023). En Francia, el acuerdo interprofesional sobre el estrés relacionado con el trabajo establece objetivos compartidos para sensibilizar, identificar los factores de estrés y promover medidas para prevenir, reducir o gestionar el estrés relacionado con el trabajo²³¹. Dinamarca cuenta con una larga tradición de iniciativas conjuntas, incluidos acuerdos con el sector público, orientaciones sectoriales y herramientas tripartitas que exigen a los organismos de cooperación en el lugar de trabajo que desarrollen medidas de prevención del estrés que complementen la legislación en materia de SST (EU-OSHA 2025b). En Rumania, el acuerdo europeo se aplicó directamente a través de la negociación colectiva nacional, mientras que en países como los Países Bajos, Hungría y España, la prevención de los riesgos psicosociales se ha integrado en marcos intersectoriales o sectoriales más amplios que combinan acuerdos, orientaciones conjuntas y herramientas específicas para cada sector, incluidos la agricultura, los centros de llamadas, los servicios sociales, la hostelería y el sector público (Comisión Europea 2011).

Fuera de Europa, el diálogo social sobre los riesgos psicosociales se ha desarrollado de forma más desigual, pero varios ejemplos ilustran cómo la negociación colectiva, la cooperación tripartita y las iniciativas conjuntas pueden complementar la legislación y las políticas públicas. En Australia, los sindicatos y las organizaciones de empleadores han trabajado a través de estructuras tripartitas en el marco de Safe Work Australia y las jurisdicciones estatales para desarrollar códigos de prácticas modelo sobre la gestión de los riesgos psicosociales²³², a los que se hace referencia habitualmente en los acuerdos sectoriales y empresariales que tratan sobre la carga de trabajo, la distribución de tareas, el acoso, el cambio organizativo, la consulta y la solución de conflictos²³³. En el Canadá, sobre todo en la administración pública federal, el diálogo social ha combinado los convenios colectivos con iniciativas conjuntas para aplicar la Norma Nacional de Salud y Seguridad Psicológica en el Trabajo (2013). Esto ha incluido la creación de comités conjuntos de salud mental, acuerdos de supervisión compartida y herramientas de colaboración que abordan el cambio organizativo y la gestión de la carga de trabajo²³⁴. En Chile, los recientes acuerdos marco suscritos en la administración pública central incluyen una línea de trabajo dedicada a la salud mental y el bienestar psicosocial, con compromisos conjuntos para reforzar las medidas de prevención y mejorar las condiciones de trabajo que afectan a los empleados del sector público²³⁵. En Sudáfrica, los consejos de negociación del sector de la salud han negociado el acceso a asesoramiento, sesiones informativas y apoyo psicosocial para los trabajadores expuestos a sucesos traumáticos²³⁶.

226 [évi CLXI. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról.](#)

227 [Decreto Legislativo 9 de abril de 2008.](#)

228 [Ministru kabineta noteikumi Nr. 660.](#)

229 [Įsakymas dėl psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo.](#)

230 [Lei 102/2009.](#)

231 [Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail.](#)

232 [Safe Work Australia, Model Code of Practice: Managing Psychosocial Hazards at Work](#) (2022).

233 Véanse el [Australian Public Service Enterprise Agreement](#), el [New South Wales Teachers Federation agreements](#) y el [Queensland Health Certified Agreement](#).

234 Véase [Memorandum of Understanding on Mental Health in the Workplace between the Treasury Board of Canada Secretariat \(TBS\) & Public Service Alliance of Canada \(PSAC\)](#), que figura en anexo a varios convenios colectivos federales de servicios públicos (firmado por primera vez en 2015, renovado en rondas de negociación posteriores).

235 [Central Unitaria de Trabajadores \(CUT\), 2024. Protocolo de Acuerdo Gobierno – Mesa del Sector Público 2024–2025: Agenda de Trabajo 2025.](#)

236 [Resolution 4 of 2017: Agreement on the Payment of Special Allowance and Danger Allowance.](#)

Promover el cumplimiento y la sensibilización

Para asegurar que las disposiciones legales sobre riesgos psicosociales se traduzcan en entornos de trabajo más seguros y saludables, es fundamental promover el cumplimiento, entre otras cosas mediante el apoyo específico y la sensibilización, junto con un control efectivo del cumplimiento por parte de los organismos reguladores. Para ello se suele recurrir a una combinación equilibrada de normativas en las que el control del cumplimiento se combina con la educación, la orientación y el desarrollo de capacidades. Estos enfoques reflejan la teoría reguladora contemporánea, que incluye una regulación adaptativa y un control del cumplimiento estratégico, y que hace hincapié en combinar la disuasión con el apoyo al control del cumplimiento en lugar de basarse únicamente en las sanciones (Walters et al. 2021).

Los **servicios de inspección del trabajo** desempeñan un papel central en este marco. En todas las jurisdicciones, los sistemas de inspección suelen combinar actividades de prevención proactivas —como campañas específicas, visitas preventivas, programas sectoriales e inspecciones temáticas— con funciones de control del cumplimiento reactivas, entre las que se incluyen la respuesta a denuncias, notificaciones de incidentes y casos de daños denunciados. Esta doble función reviste especial importancia en el caso de los riesgos psicosociales, que requieren tanto una gestión anticipada de los riesgos organizativos como la capacidad de intervenir cuando no se cumplen las obligaciones legales.

En la práctica, muchos servicios de inspección aplican este enfoque integrando los controles del cumplimiento con la orientación durante las inspecciones en el lugar de trabajo. Los inspectores pueden verificar el cumplimiento de los requisitos legales y, al mismo tiempo, recomendar mejoras, proporcionar herramientas o remitir a los responsables a las orientaciones pertinentes. Así pues, el contacto normativo funciona simultáneamente como mecanismo de control del cumplimiento y como intervención de desarrollo de capacidades, sobre todo en el caso de los riesgos organizativos menos visibles y más complejos que los peligros físicos tradicionales.

Equilibrar el asesoramiento, el apoyo a la mejora y el control del cumplimiento exige el ejercicio del criterio profesional por parte de los inspectores. En el contexto de los riesgos psicosociales, esta tarea es especialmente exigente, ya que implica evaluar la organización del trabajo, la asignación de la carga de trabajo, la supervisión, las prácticas de liderazgo y la cultura organizativa, así como las vías de riesgo acumulativas e interactivas. Por lo tanto, la práctica de las inspecciones influye en si los peligros psicosociales se tratan como preocupaciones normativas sustantivas junto con los riesgos físicos, y las pruebas sugieren que unas señales normativas más débiles pueden socavar la disuasión y el control del cumplimiento (Poppo et al. 2021).

Estos retos se ven agravados por la magnitud y omnipresencia de los riesgos psicosociales, que surgen en todos los sectores y tamaños de organización, lo que ejerce una presión sostenida sobre unos sistemas de inspección con recursos limitados. Esto ha reforzado la importancia de la priorización estratégica, la selección de objetivos basada en pruebas y los enfoques normativos complementarios, incluidas las orientaciones, los compromisos exigibles y otros mecanismos adecuados para abordar las fuentes de riesgo sistémicas y organizativas.

Investigaciones llevadas a cabo confirman que los métodos tradicionales de inspección requieren una adaptación en el caso de los riesgos psicosociales. Estudios realizados en Europa muestran que la inspección del trabajo puede promover mejoras en la gestión de los riesgos psicosociales, pero que los inspectores necesitan formación específica, herramientas de diagnóstico y tiempo suficiente para abordar eficazmente los problemas de organización del trabajo (Toukas et al. 2015; Weissbrodt y Giauque 2017). Para responder a ello, varios servicios de inspección han desarrollado iniciativas específicas y herramientas especializadas dirigidas a reforzar la capacidad reguladora en este ámbito.

En Europa, las iniciativas coordinadas en el marco del Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo (SLIC) han desempeñado un papel importante en la configuración de los planteamientos nacionales. Las campañas conjuntas han apoyado el desarrollo de conceptos, herramientas y metodologías compartidos para evaluar el estrés relacionado con el trabajo y los factores organizativos, incluida la *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales* (SLIC 2018). Varios países aprovecharon la labor llevada a cabo en este ámbito para trasladarla a sus sistemas nacionales. En Dinamarca, la Autoridad del Entorno de Trabajo ha desarrollado herramientas de inspección específicas y campañas temáticas que abordan el estrés, la carga

de trabajo y los comportamientos ofensivos²³⁷. De forma similar, Suecia ha integrado los riesgos psicosociales en la inspección del trabajo mediante revisiones específicas de la carga de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la victimización, vinculadas a disposiciones sobre el entorno organizativo y social en el trabajo (Leka e Iavicoli 2020). En España, los Criterios Técnicos²³⁸ tienen por objeto servir de orientación al personal de inspección del trabajo en relación con la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, mientras que en Estonia el Servicio de Inspección del Trabajo proporciona orientaciones públicas detalladas sobre riesgos organizativos y psicosociales²³⁹.

Fuera de Europa, varios servicios de inspección del trabajo también han desarrollado enfoques específicos para la prevención de los riesgos psicosociales. En Australia, las recientes reformas del marco modelo de salud y seguridad en el trabajo han ampliado los requisitos para la notificación de incidentes, pasando a incluir los daños psicológicos graves y los resultados de los riesgos psicosociales, lo que indica una mayor atención normativa a la salud mental relacionada con el trabajo. En el Canadá, varios organismos reguladores provinciales proporcionan a los inspectores orientaciones estructuradas y listas de comprobación sobre los riesgos psicosociales, incluido el estrés relacionado con el trabajo y la gestión de la carga de trabajo²⁴⁰. En Chile, el cumplimiento del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales CEAL-SM/SUSESO, obligatorio para las organizaciones con 10 o más trabajadores y en vigor desde enero de 2023, es supervisado a través del sistema nacional de vigilancia de riesgos psicosociales, bajo la supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y la Dirección del Trabajo (DT)²⁴¹. En el Brasil, los factores de riesgo psicosocial se han incluido recientemente en los requisitos de la NR-1 relativa a la normativa sobre SST y se introducirán gradualmente mediante un periodo de formación inicial apoyado por materiales de orientación y una supervisión tripartita. El servicio de inspección del trabajo comenzará a controlar su cumplimiento a partir de finales de mayo de 2026, tras un periodo de adaptación de los lugares de trabajo²⁴². En el Japón y la República de Corea, las inspecciones del trabajo incluyen el escrutinio de los registros del tiempo de trabajo y los límites de las horas extraordinarias como parte de las medidas para prevenir los trastornos relacionados con el exceso de trabajo (Kim et al. 2019; Yamauchi et al. 2017). En Kenya, Jordania y el Líbano, los servicios de inspección han reforzado su capacidad para abordar los riesgos psicosociales a través de la formación apoyada por la OIT, que permite a los inspectores integrar consideraciones organizativas y psicosociales en las inspecciones rutinarias de SST.

Junto a las actividades de inspección, el desarrollo de **normas voluntarias y herramientas de orientación** desempeña un papel importante en la promoción del control del cumplimiento y en el apoyo a empleadores y trabajadores para identificar y gestionar los riesgos psicosociales. En todas las regiones, los organismos de SST, junto con los interlocutores sociales, han elaborado orientaciones generales y sectoriales, listas de comprobación y conjuntos de herramientas que traducen los requisitos legales en planteamientos prácticos y orientados a la adopción de medidas. Estos recursos abarcan desde orientaciones generales sobre evaluación de riesgos psicosociales y estrategias de prevención hasta materiales que abordan cuestiones específicas, así como los riesgos emergentes relacionados con la digitalización, las nuevas formas de trabajo y los entornos de trabajo cambiantes. Estas herramientas de orientación ayudan en la aplicación de medidas de orientación en los lugares de trabajo adaptadas a los distintos sectores, las diversas formas de trabajo y la evolución de los retos que van surgiendo²⁴³. También se han desarrollado herramientas específicas para las pymes, que ayudan a superar los obstáculos prácticos relacionados con la sensibilización, la capacidad y los recursos.

237 Danish Working Environment Authority (Arbejdstilsynet). [Guidance and tools on the psychosocial working environment](#). (Múltiples guías sectoriales disponibles al público).

238 [Criterios Técnicos 69/2009, 87/2011 y 104/2021](#) (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, España).

239 Servicio de Inspección del Trabajo de Estonia, [Risk Assessment Guidance](#) (2021).

240 [WorkSafeBC, Psychological Health and Safety \(2023\)](#).

241 [Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo](#).

242 Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), [«Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio» \(24 de abril de 2025; actualizado el 20 de mayo de 2025\)](#).

243 En el anexo figura una selección no exhaustiva de materiales de orientación publicados por organismos nacionales de SST, interlocutores sociales e instituciones aynes.

Normas voluntarias sobre riesgos psicosociales

Las normas voluntarias y los instrumentos de orientación se utilizan cada vez más para apoyar la aplicación de la legislación sobre SST en materia de riesgos psicosociales. Aunque no son vinculantes, proporcionan métodos estructurados para identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales y ayudan a las organizaciones a cumplir las obligaciones legales generales dentro de los sistemas de gestión de la SST existentes.

A escala internacional, la norma ISO 45003:2021 ofrece orientación sobre la gestión de los riesgos psicosociales dentro de los sistemas de gestión de la SST, haciendo hincapié en los factores organizativos, la participación de los trabajadores y la mejora continua (ISO 2021). Varios instrumentos regionales y nacionales desempeñan una función similar. En Europa se han promovido conceptos y enfoques comunes a través de iniciativas como la Gestión del Riesgo Psicosocial - Marco Europeo (PRIMA-EF), que sirvió de base para el desarrollo de la PAS 1010:2011 en el Reino Unido. Las Normas de gestión del estrés relacionado con el trabajo del Reino Unido, publicadas por la Dirección de Salud y Seguridad, proporcionan herramientas prácticas para evaluar y abordar los principales factores de estrés organizativo. En el Canadá, la Norma Nacional del Canadá para la Salud Psicológica y la Seguridad en el Trabajo (CSA Z1003), que entró en vigor en 2013, fue la primera norma nacional auditable dedicada a este tema. Otros países han adoptado enfoques basados en orientaciones, como las orientaciones nacionales sobre seguridad y salud psicológicas relacionadas con el trabajo en Australia, así como herramientas sectoriales que abordan la fatiga, la intimidación y la violencia en el lugar de trabajo.

La investigación sugiere que las normas y orientaciones voluntarias pueden reforzar la capacidad de prevención y apoyar enfoques organizativos más coherentes de la gestión de los riesgos psicosociales, en particular cuando se utilizan con una participación significativa de los trabajadores y se ajustan a las expectativas relacionadas con la normativa (Leka et al. 2011; Leka et al. 2015). Al mismo tiempo, la investigación indica que el énfasis en los procedimientos y la documentación formalizados no garantiza, por sí sola, una gestión eficaz de los riesgos psicosociales en la práctica (Bluff y Gunningham 2004; Hohnen et al. 2014). Los datos disponibles sobre la aplicación y los efectos de algunas normas siguen siendo limitados, lo que pone de relieve la importancia de utilizar instrumentos voluntarios como complemento, y no como sustituto, de los marcos normativos vinculantes.

Las **campañas de sensibilización** desempeñan un papel importante a la hora de mejorar la comprensión de los riesgos psicosociales y fomentar las medidas de prevención en el lugar de trabajo. En todas las regiones, las autoridades de SST y los interlocutores sociales han puesto en marcha campañas nacionales y sectoriales para informar a empleadores, trabajadores y a la población en general sobre cuestiones como el estrés relacionado con el trabajo, la carga de trabajo, la organización del trabajo, la salud mental en el trabajo y los riesgos psicosociales emergentes. Estas iniciativas suelen tener por objeto promover el reconocimiento temprano de los riesgos, fomentar el diálogo y reforzar una cultura de prevención, utilizando a menudo una combinación de materiales de información pública, estrategias de comunicación específicas y actividades de divulgación en el lugar de trabajo. En muchos casos, las campañas se desarrollan a través de la cooperación tripartita o bipartita, lo que ayuda a garantizar la credibilidad y la pertinencia para los distintos destinatarios. Con frecuencia se dirigen a grupos específicos —como directivos, profesionales de la SST, representantes de los trabajadores o pymes— y se difunden a través de múltiples canales, como sitios web específicos, material de orientación, actos de formación, redes sociales, recursos específicos del sector y actividades de divulgación de los servicios de inspección del trabajo.

En Europa, la EU-OSHA ha desempeñado un papel central en la sensibilización coordinada a través de sus campañas «Trabajos Saludables», incluida la campaña de 2014-2015 sobre los trabajos saludables y el estrés relacionado con el trabajo, con una próxima campaña prevista sobre los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo²⁴⁴. Varios países han complementado estas iniciativas con campañas nacionales. Por ejemplo, Francia ha llevado a cabo campañas nacionales plurianuales de sensibilización sobre los riesgos

²⁴⁴ [Campañas «Trabajos Saludables»](#), y el anuncio de la próxima campaña «Trabajos Saludables» sobre riesgos psicosociales y salud mental.

psicosociales en las que han participado las autoridades del trabajo, las instituciones de seguridad social y los interlocutores sociales, combinando actividades de comunicación con herramientas y formación en el lugar de trabajo²⁴⁵. Bélgica ha puesto en marcha iniciativas conjuntas de sensibilización sobre los riesgos psicosociales y la prevención del agotamiento laboral a través de su Servicio Público Federal de Empleo y los interlocutores sociales, apoyando la difusión de enfoques de prevención en todos los sectores²⁴⁶.

Fuera de Europa, la sensibilización sobre los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo suele llevarse a cabo mediante campañas públicas nacionales o iniciativas de comunicación vinculadas a marcos de prevención. Por ejemplo, en el Japón, el Gobierno ha establecido un «Mes del esplendor» anual (noviembre) para concienciar al público sobre la prevención de los daños relacionados con el exceso de trabajo (*karōshi*), que incluye actividades y eventos de divulgación²⁴⁷. En Chile, el protocolo nacional de riesgo psicosocial (SUSESO/ISTAS21) incluye explícitamente una «campaña de difusión y sensibilización» como parte de su proceso de aplicación para alentar la comprensión y la participación²⁴⁸. En la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú), una iniciativa regional desarrolla y pone en marcha una campaña de comunicación dirigida a trabajadores y empleadores para sensibilizar acerca de la gestión participativa de los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo, y promover su puesta en práctica²⁴⁹.

245 [Campagnes sur les risques psychosociaux - INRS et Ministère du Travail.](#)

246 [FPS Employment & National Labour Council initiatives on psychosocial risks and burn-out.](#)

247 Mes de sensibilización sobre la prevención de los daños relacionados con el exceso de trabajo (*karōshi*), [Act on Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork \(Japan Law Translation\)](#), art. 5 (establece noviembre como «Mes del Esplendor»).

248 [Manual del método cuestionario CEAL-SM SUSESO, 2022.](#)

249 El [Seminario Internacional sobre riesgos psicosociales laborales](#) de la Alianza del Pacífico señaló que la segunda etapa «consiste en el diseño y ejecución de una campaña de comunicación dirigida a trabajadores y empleadores.».





Parte 4



Prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en todas sus dimensiones requiere que el entorno psicosocial en el trabajo se integre en los sistemas de gestión de la SST. La integración de los aspectos psicosociales en los sistemas de gestión de la SST fomenta una cultura de prevención de seguridad y salud en la que todos los peligros en el lugar de trabajo se abordan de manera coherente y sistemática. Al mismo tiempo, el entorno psicosocial en el trabajo viene determinado por las decisiones adoptadas en el marco de sistemas de gestión organizativa más amplios, entre los que se incluyen las políticas de recursos humanos, la planificación operativa, la gestión del cambio y el diseño del trabajo. Por lo tanto, una prevención eficaz depende de la armonización entre los procesos de gestión de la SST y estas prácticas organizativas más amplias, garantizando que los riesgos psicosociales se aborden tanto en el marco de la gobernanza de la SST como en las decisiones de gestión cotidianas. La participación de los trabajadores es fundamental para este enfoque, ya que aportan conocimientos esenciales sobre cómo se vive el trabajo en la práctica.

Las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001) proporcionan una base para gestionar los riesgos derivados del entorno de trabajo y, por lo tanto, son aplicables a los riesgos psicosociales²⁵⁰. En este marco, los riesgos psicosociales deberían integrarse en todos los elementos del sistema de gestión de la SST —incluidas la política, la organización, la planificación y la aplicación, así como la evaluación y la mejora continua— garantizando que el entorno psicosocial en el trabajo se trate como un componente integral de una gestión eficaz de la SST, y no tanto como un proceso separado o paralelo (OIT 2001).

²⁵⁰ Estas directrices están pensadas para aplicarse de manera flexible en diversos contextos organizativos, con el objetivo de prevenir los accidentes y lesiones relacionados con el trabajo minimizando los riesgos en la medida en que sea razonablemente posible. Sus principios hacen hincapié en la proporcionalidad, la simplicidad y la integración de la SST en las actividades principales y los procesos de trabajo, reconociendo que muchos lugares de trabajo, en particular en las mipymes, los entornos de la economía informal y el trabajo por cuenta propia, operan con importantes limitaciones de recursos y sin funciones formalizadas de recursos humanos o de SST.

La **política de SST** expresa el compromiso de la organización con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Debería establecerla el empleador en consulta con los trabajadores y sus representantes y comunicarse a todos los trabajadores, proporcionando la base para el enfoque de la organización en la gestión de los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales.

La **organización** dentro del sistema de gestión de la SST implica establecer el liderazgo, las responsabilidades, la rendición de cuentas y la autoridad en materia de SST, incluidas las responsabilidades para identificar y controlar los peligros y riesgos, incluidos los riesgos psicosociales. Las disposiciones deben respaldar la supervisión y promover la cooperación y la comunicación en materia de SST, garantizar la participación de los trabajadores y sus representantes, y proporcionar las competencias, la formación y los recursos necesarios para la SST.

La **planificación y la aplicación** traducen los compromisos de la política de SST en medidas. La planificación conlleva establecer objetivos de SST, definir responsabilidades y asignar los recursos necesarios para alcanzarlos, basándose en un análisis de las condiciones existentes. La aplicación consiste en poner estos planes en práctica mediante la identificación de los peligros —incluidos los peligros psicosociales—, la evaluación de los riesgos asociados y la aplicación de medidas de prevención y de protección para eliminarlos o controlarlos (*dada la importancia y las características específicas de la identificación de los peligros psicosociales, la evaluación de los riesgos asociados y la aplicación de medidas de prevención, la sección 3.1 profundiza en estas cuestiones*). La aplicación también incluye disposiciones para la gestión del cambio, a fin de garantizar que se tengan en cuenta las implicaciones en materia de seguridad y salud de los cambios organizativos, tecnológicos o en los procesos de trabajo.

La **evaluación y las medidas de mejora** implican el seguimiento y la revisión del desempeño en materia de SST para determinar si el sistema está funcionando eficazmente y si se están gestionando los riesgos. Esto incluye el uso de indicadores apropiados, la investigación de lesiones, problemas de salud, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, así como auditorías periódicas y revisiones de la dirección. Cuando se identifiquen deficiencias, deberían aplicarse medidas de prevención y corrección que respalden la mejora continua del sistema de gestión de la SST y la prevención y el control de los peligros y riesgos, incluidos los riesgos psicosociales.



4.1. Foco de atención en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

La evaluación de riesgos es un elemento fundamental de la prevención dentro de un sistema de gestión de la SST. Implica identificar los peligros, evaluar los riesgos asociados y establecer prioridades para la adopción de medidas de prevención. En el caso de los riesgos psicosociales, esto requiere examinar las condiciones organizativas a través de las cuales se diseña, organiza y gestiona el trabajo.

Identificación de los peligros psicosociales

Los peligros psicosociales pueden derivarse de cómo se diseñan los puestos de trabajo, de cómo se organiza y supervisa el trabajo y de cómo las políticas y procedimientos organizativos influyen en las operaciones diarias. Estos aspectos determinan si el trabajo es coherente, predecible y cuenta con los recursos adecuados, o si presiones como las exigencias excesivas, la ambigüedad de funciones, los conflictos o la percepción de injusticia pueden causar perjuicios.

Dado que los riesgos psicosociales no siempre son directamente observables, se deberían recabar pruebas de fuentes complementarias múltiples. La documentación de la organización, las descripciones de los puestos de trabajo y los procedimientos de gestión pueden poner de manifiesto cómo surgen los riesgos a través de su interacción, por ejemplo, cuando la dotación insuficiente de personal aumenta la carga de trabajo o cuando una formación inadecuada impide a los trabajadores cumplir con las expectativas. Este análisis también debería tomar en consideración factores como la discriminación, las relaciones de

poder desiguales o las normas de género que pueden influir en la asignación de tareas, la organización del tiempo de trabajo o las prácticas de supervisión.

La información procedente de los registros de la organización, los datos de recursos humanos y las encuestas a los trabajadores puede ayudar a identificar patrones de presión por la carga de trabajo, ambigüedad de las funciones o baja percepción de equidad. Las encuestas realizadas por los propios encuestados se utilizan ampliamente porque son relativamente fáciles de administrar, aunque su interpretación requiere cautela, ya que las respuestas pueden verse influidas por factores contextuales o por preocupaciones sobre la confidencialidad. Para respaldar este proceso²⁵¹ pueden utilizarse herramientas reconocidas de evaluación de riesgos psicosociales, junto con garantías claras de confidencialidad y, cuando proceda, una administración independiente. Los datos de las encuestas también pueden complementarse con indicadores de resultados tales como el estrés relacionado con el trabajo, el agotamiento laboral, los problemas de salud mental o los síntomas musculoesqueléticos.

Los métodos basados en el diálogo, incluidas las entrevistas, los grupos focales y los debates entre trabajadores y directivos, proporcionan información adicional sobre cómo funciona el trabajo en la práctica. La combinación de los datos de la organización con las experiencias de los trabajadores ayuda a crear una comprensión más fiable de los peligros psicosociales emergentes.

Evaluación y priorización de los riesgos psicosociales

Una vez identificados los peligros, el siguiente paso es evaluar los riesgos asociados, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de que se produzca un daño como la gravedad de sus posibles consecuencias. Al evaluar los riesgos psicosociales, también debería prestarse atención a la duración y la frecuencia de la exposición, al número de trabajadores afectados y a las formas en que el perjuicio puede desarrollarse o acumularse con el tiempo. Por lo tanto, un número reducido de quejas o de incidentes notificados no debe interpretarse como indicio de un riesgo bajo.

Las investigaciones muestran que los riesgos psicosociales suelen estar infradeclarados debido al estigma, al temor a represalias o a la incertidumbre sobre qué constituye un motivo de preocupación que deba notificarse (Dollard et al. 2019; Klinefelter et al. 2021). Por esta razón, la evaluación de riesgos debe integrar múltiples fuentes de información, incluidos indicadores organizativos, datos de encuestas, diálogo participativo con los trabajadores y revisión de los procesos organizativos pertinentes.

Ejemplos de mecanismos para fomentar la notificación

Los trabajadores deberían disponer de mecanismos accesibles para notificar los riesgos psicosociales que protejan su privacidad y confidencialidad. Estos mecanismos deberían ser proporcionales al tamaño y la estructura de la organización y al nivel de riesgo, y pueden combinar canales informales y formales. Algunos ejemplos son direcciones de correo electrónico o líneas telefónicas específicas, formularios confidenciales en línea o en papel (incluidas opciones anónimas), buzones cerrados con llave para notificaciones escritas, y supervisores, directivos o representantes de los trabajadores claramente identificados y disponibles para recibir las notificaciones, incluidas aquellas que requieran atención urgente.

Es esencial la sensibilización sobre los riesgos psicosociales y una comunicación clara sobre los procedimientos de notificación y respuesta. La información sobre las opciones de notificación, el seguimiento oportuno, la participación de los trabajadores y sus representantes y las medidas de protección contra posibles represalias ayudan a generar confianza en los sistemas de notificación y favorecen la identificación temprana de los riesgos psicosociales.

Fuente: adaptado de información proporcionada por el Gobierno de Australia 2024.

²⁵¹ El anexo 2 incluye una selección de estas herramientas.

Después de la evaluación, se lleva a cabo el establecimiento de prioridades. Algunos riesgos, como la violencia y el acoso, la sobrecarga aguda o sostenida, o la exposición a eventos traumáticos, pueden requerir la adopción inmediata de medidas. Otros pueden requerir mejoras a más largo plazo, como el rediseño de funciones o flujos de trabajo, la revisión de los sistemas de gestión del desempeño, el fortalecimiento de las estructuras de comunicación o la mejora de los mecanismos de participación y apoyo. Un proceso de priorización transparente y participativo ayuda a garantizar que las acciones seleccionadas sean legítimas, viables y estén alineadas con la capacidad de cambio de la organización.

Enfoques inclusivos de la gestión de los riesgos psicosociales

Los peligros psicosociales se distribuyen de forma desigual entre la fuerza de trabajo, y ciertos grupos se enfrentan a una mayor exposición. Los patrones de trabajo en los que inciden cuestiones de género, segregación profesional, edad, situación en el empleo, antecedentes migratorios, discapacidad y relaciones de poder desiguales pueden influir tanto en la exposición a los peligros psicosociales como en la capacidad de los trabajadores para plantear sus preocupaciones de forma segura (Benach et al. 2014; Campos-Serna et al. 2013; OIT 2019; OMS y OIT 2022).

Por ejemplo, las mujeres y los trabajadores más jóvenes suelen estar sobrerrepresentados en puestos con altas exigencias emocionales, escasa autoridad para tomar decisiones y empleo precario, mientras que los trabajadores migrantes, temporales y contratados a través de agencias pueden enfrentarse a la inseguridad en el empleo y a obstáculos para poder notificar incidentes (Eurofound 2017b; Nyberg et al. 2020; OMS y OIT 2022). Estos patrones vienen determinados por la forma en que se organiza el trabajo y por las normas sociales imperantes, y pueden dar lugar a una exposición desigual a la presión de la carga de trabajo, la ambigüedad de funciones, el trato injusto y la violencia o el acoso a lo largo del tiempo (Nielsen y Einarsen 2018; Nyberg et al. 2020). Esta exposición sostenida y desigual refuerza la importancia de reducir la exposición perjudicial en su origen, reconocer cuándo se ha producido la exposición y garantizar una recuperación adecuada y respuestas organizativas de apoyo para todos los trabajadores (Kivimäki y Steptoe 2018; OMS y OIT 2022).

Por lo tanto, un proceso inclusivo de evaluación de los riesgos psicosociales tiene en cuenta no solo cuáles son los peligros, sino también quiénes están más expuestos y de quiénes puede que falte la voz en el proceso de evaluación. Esto puede implicar:

- ▶ desglosar los datos de las encuestas y de la organización, cuando proceda (por ejemplo, por género, edad o tipo de contrato);
- ▶ garantizar la participación de todos los trabajadores en las encuestas y los procesos de diálogo, incluidos aquellos pertenecientes a grupos minoritarios o potencialmente vulnerables;
- ▶ examinar cómo los modelos de dotación de personal, la asignación de turnos, los sistemas de desempeño y las líneas jerárquicas pueden generar una exposición desigual a los peligros psicosociales;
- ▶ identificar los obstáculos para la notificación, como el estigma, el miedo a las represalias, las barreras lingüísticas o la falta de confianza, e
- ▶ integrar la discriminación, así como la violencia y el acoso, en la evaluación de los riesgos psicosociales, en lugar de abordarlos por separado (OIT 2020; OMS y OIT 2022).

Al considerar la diversidad desde esta perspectiva, se refuerza la precisión y la eficacia de la gestión de los riesgos psicosociales, lo que contribuye a asegurar que las medidas de prevención mejoren las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.

De la evaluación a la acción

La evaluación de riesgos debe dar lugar a la adopción de medidas de prevención concretas que mejoren la forma en que se diseña, gestiona y apoya el trabajo, con objeto de que los riesgos psicosociales se reduzcan en su origen. De acuerdo con la jerarquía de los controles²⁵², se debería dar prioridad a las medidas que eliminan o reducen los riesgos en su origen, reconociendo al mismo tiempo el papel complementario de las medidas que protegen la salud y brindan apoyo cuando surgen dificultades.

Por lo tanto, las medidas de prevención deberían abordar los determinantes organizativos del trabajo que pueden generar riesgos psicosociales, mejorando la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo. Esto incluye reforzar la gestión de la carga de trabajo, el diseño de los puestos de trabajo, la claridad de las funciones, la organización del tiempo de trabajo, los niveles de dotación de personal y los mecanismos de participación. Estas intervenciones colectivas a nivel organizativo corresponden a los niveles superiores de la jerarquía de los controles y constituyen la base de una prevención eficaz (Aust et al. 2023; Demerouti y Adaloudis 2024; Fox et al. 2021).

Al mismo tiempo, un enfoque integral también refuerza las condiciones que permiten a los trabajadores hacer frente a las exigencias y prosperar en sus funciones. Desarrollar recursos organizativos como la equidad, la voz de los trabajadores, un liderazgo solidario, el apoyo social y las oportunidades de influencia, aprendizaje, desarrollo y recuperación ayuda a proteger y promover la salud mental y el bienestar en el trabajo. Estos recursos pueden reforzar la capacidad, el compromiso y la resiliencia de los equipos y las organizaciones, reduciendo la probabilidad de que los factores estresantes cotidianos se conviertan en un peligro.

Incluso cuando se están aplicando medidas de prevención, algunos trabajadores pueden experimentar dificultades relacionadas con los riesgos psicosociales. En tales situaciones, las respuestas deberían ser oportunas, no estigmatizantes y estar centradas en el trabajo. El acceso a servicios de apoyo, ajustes laborales temporales, aportaciones en materia de salud en el trabajo y procesos justos de reincorporación al trabajo pueden ayudar a estabilizar la situación y respaldar la participación continua en el trabajo. Los datos indican que los enfoques de reincorporación al trabajo participativos y centrados en el trabajo son más eficaces que el tratamiento clínico por sí solo, especialmente en casos de trastornos relacionados con el estrés o el agotamiento laboral (Mikkelsen y Rosholm, 2018; OMS y OIT, 2022). Estas formas de apoyo complementan las medidas de prevención de la organización, pero no las sustituyen.

Las medidas que permitan su aplicación deberían ser objeto de seguimiento para evaluar su eficacia, identificar consecuencias no deseadas y garantizar que sigan siendo pertinentes a medida que evoluciona el trabajo. La revisión periódica de las evaluaciones de los riesgos psicosociales y de las medidas de prevención aplicadas ayuda a garantizar que las acciones preventivas sigan siendo eficaces y respondan a los cambios en la organización del trabajo, los procesos y las condiciones de la fuerza de trabajo.

Cuando dicha revisión apunte a problemas emergentes o persistentes, las organizaciones deberían revisar la evaluación de los riesgos psicosociales para identificar las causas subyacentes, incluidos los factores organizativos relacionados con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo. Sobre la base de este análisis, puede ser necesario ajustar las medidas de prevención, por ejemplo, revisando los procedimientos, adaptando la organización del trabajo o el diseño de los puestos de trabajo, reforzando las prácticas de supervisión o mejorando los mecanismos de participación y comunicación. De este modo, la gestión de los riesgos psicosociales se convierte en un proceso continuo que respalda la mejora constante del entorno psicosocial en el trabajo.

²⁵² La jerarquía de los controles se refiere a un enfoque estructurado que prioriza las medidas para prevenir y controlar los peligros según su eficacia, dando prioridad a las siguientes medidas, inicialmente la eliminación del peligro, seguida de su sustitución por algo menos nocivo, la minimización de los riesgos mediante medidas de ingeniería y organizativas y la aplicación de controles administrativos, y solo como último recurso, la utilización de equipos de protección personal. Aplicada a los riesgos psicosociales, esta lógica se ha desarrollado aún más en las publicaciones sobre el tema a través de una «jerarquía de los controles para riesgos psicosociales» como la propuesta por LaMontagne et al. (2024). En esta adaptación, los niveles más altos de control se centran en eliminar las condiciones de trabajo que amenazan la seguridad, la salud y el bienestar, por ejemplo, reduciendo la carga de trabajo excesiva o eliminando las fuentes de acoso. A esto le sigue la aplicación de procesos y prácticas de trabajo más seguros y saludables, como la mejora de la organización del tiempo de trabajo o de las estructuras de los puestos de trabajo. El siguiente nivel implica rediseñar el entorno de trabajo para una mejor seguridad, salud y bienestar, incluyendo mejoras en la supervisión, el apoyo, la comunicación y el entorno social y organizativo más amplio. Los niveles inferiores de control consisten en controles administrativos, incluidas estrategias organizativas, políticas, directrices y prácticas comunicativas que promueven el trabajo saludable. Por último, en el nivel inferior, se encuentran las medidas que fomentan los cambios personales, como las intervenciones individuales de afrontamiento, resiliencia o gestión del estrés, que pueden ser de apoyo pero no abordan los riesgos en su origen.

Ejemplos de medidas de prevención para diseñar, gestionar y organizar mejor el trabajo

El establecimiento de prioridades en las medidas de prevención colectivas que abordan cómo se diseña, gestiona y organiza el trabajo debería hacerse de acuerdo con la jerarquía de los controles. En la práctica, estas medidas suelen abordar simultáneamente varios riesgos psicosociales que interactúan entre sí, ya que cuestiones como la carga de trabajo, la claridad de funciones, la previsibilidad, la participación y el apoyo surgen con frecuencia de características comunes del diseño del trabajo y las prácticas organizativas. Las medidas individuales o reactivas pueden seguir siendo necesarias en algunas situaciones, pero deberían complementar, en lugar de sustituir, estas intervenciones preventivas.

Ejemplos de medidas de prevención relacionadas con el diseño del trabajo y las tareas

Exigencias del puesto de trabajo

- ▶ Alternar períodos de esfuerzo cognitivo intenso con actividades de menor exigencia para evitar requisitos sostenidos de concentración
- ▶ Apoyar la labor cognitiva mediante la aplicación de sistemas que reduzcan el error humano (por ejemplo, utilizar sistemas informáticos para registrar información importante y generar recordatorios)
- ▶ Limitar la complejidad innecesaria en la secuencia de tareas, con pasos claros y tiempo suficiente previsto
- ▶ Cuando las altas exigencias emocionales sean inherentes al puesto, incorporar medidas estructurales de protección, como la rotación fuera de interacciones de alta demanda y tiempo de recuperación entre tareas emocionalmente intensas.
- ▶ Limitar la exposición a material y eventos traumáticos a lo estrictamente necesario desde el punto de vista operativo, diseñando el trabajo de modo que el menor número posible de trabajadores esté expuesto y durante el menor tiempo posible
- ▶ Minimizar la sobrecarga física innecesaria aplicando principios ergonómicos a la secuencia de tareas, los límites de carga y los requisitos posturales
- ▶ Rotar las tareas para reducir la exposición prolongada a actividades físicamente exigentes
- ▶ Proporcionar apoyo adicional durante los periodos de gran demanda (por ejemplo, proporcionar más trabajadores, mejor equipamiento o externalizar tareas)
- ▶ Planificar la fuerza de trabajo de manera que haya suficiente personal con las competencias adecuadas, incluyendo formación previa para satisfacer las exigencias del trabajo

Nivel de responsabilidad

- ▶ Cuando un puesto de trabajo se caracterice por un alto nivel de responsabilidad, es necesario asegurar que quede claro que es así y que se comente con los trabajadores antes de que asuman el puesto

Diseño de las tareas

- ▶ Reducir las tareas innecesarias, facilitar la rotación de tareas y ofrecer alternativas para mantener el compromiso en el trabajo, evitando tareas excesivamente simples, repetitivas o monótonas

Ejemplos de medidas de prevención en relación con la gestión y organización del trabajo

Funciones y expectativas

- ▶ Proporcionar descripciones claras de los puestos de trabajo que definan las funciones, las responsabilidades y los requisitos de desempeño, revisándolas periódicamente y comunicando cualquier cambio a los trabajadores y a quienes colaboran con ellos
- ▶ Proporcionar instrucciones de trabajo y expectativas claras, explicar por qué se asignan las funciones, responsabilidades y tareas tal y como están, y asegurarse de que los trabajadores, especialmente cuando comparten las mismas tareas, entiendan quién hace qué
- ▶ Diseñar estructuras de gestión con líneas jerárquicas claras, identificando al supervisor inmediato de cada trabajador
- ▶ Proporcionar directrices claras sobre qué hacer cuando las expectativas no coinciden (por ejemplo, entre trabajadores, entre trabajadores y supervisores, o entre trabajadores y clientes)
- ▶ Fomentar la comunicación informal entre los directivos y los trabajadores, y entre los propios trabajadores, y aplicar sistemas de intercambio de información para que los trabajadores tengan acceso a la información que necesitan para realizar su trabajo

Control o autonomía del puesto trabajo

- ▶ Adaptar el nivel de autonomía y el control de los trabajadores cuando llevan a cabo sus tareas a sus competencias y experiencia
- ▶ Otorgar a los trabajadores un nivel adecuado de autonomía, en función de la naturaleza del puesto, para que puedan realizar sus tareas de forma eficaz y segura (por ejemplo, facultar a los trabajadores que se enfrentan a una gran carga emocional para que actúen con criterio, como ofrecer reembolsos para evitar la agresividad o la angustia de los clientes)

Carga y ritmo de trabajo

- ▶ Ajustar la carga de trabajo total teniendo en cuenta los recursos disponibles y el número y la capacidad de los trabajadores
- ▶ Supervisar las prácticas de trabajo para detectar patrones perjudiciales o discriminatorios en la asignación de la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, e introducir los ajustes adecuados
- ▶ Si el ritmo de trabajo viene marcado por máquinas u ordenadores, diseñar los procesos de manera que el ritmo de trabajo sea adecuado para los trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de cambiar de tarea o de interrumpir el flujo de trabajo para tomar descansos
- ▶ Ajustar las capacidades de los trabajadores a la cantidad y complejidad del trabajo para evitar la subcarga de trabajo (por ejemplo, quedarse sin trabajo o tener un trabajo demasiado fácil)

Supervisión y apoyo

- ▶ Proporcionar a los trabajadores lo que necesitan para realizar su trabajo de forma adecuada y segura (por ejemplo, las herramientas, el equipo, los sistemas y los recursos adecuados) y asegurarse de que los trabajadores tengan suficiente acceso a ellos (por ejemplo, que estén convenientemente ubicados y que los trabajadores no tengan que competir por el acceso)
- ▶ Fomentar que los supervisores sean empáticos en su liderazgo, establecer mecanismos de comunicación abiertos (por ejemplo, tener una política de puertas abiertas) y espacios seguros para que los trabajadores planteen sus inquietudes desde el principio, ayudándoles cuando tengan dificultades

- ▶ Establecer sistemas que garanticen la celebración de reuniones de retroalimentación periódicas, justas, centradas en objetivos y constructivas entre los trabajadores y los supervisores para debatir las tareas laborales y cualquier necesidad de apoyo o desarrollo (por ejemplo, establecer reuniones informativas al final del turno o exigir a los supervisores que realicen seguimientos periódicos)
- ▶ Fomentar el desarrollo de relaciones laborales positivas y promover la colaboración y la cooperación (por ejemplo, invertir en actividades de planificación y formación de equipos y fomentar los debates en equipo)

Ejemplos de medidas de prevención en relación con las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo

Modalidades de empleo

- ▶ Revisar y ajustar los acuerdos de empleo y los derechos de los trabajadores, cuando sea viable, para favorecer unas condiciones de empleo más predecibles y estables
- ▶ Siempre que sea posible, mejorar el acceso de los trabajadores a la protección social, como las licencias remuneradas por enfermedad y las vacaciones anuales

Organización del tiempo de trabajo

- ▶ Establecer directrices sobre las horas de trabajo que permitan un descanso y una recuperación adecuados (por ejemplo, duración máxima de los turnos, número máximo de turnos consecutivos, períodos mínimos de descanso, número máximo de turnos nocturnos, número máximo de horas extras)
- ▶ Establecer turnos y listas de trabajo predecibles y, cuando sea posible, consultar y notificar con antelación cualquier cambio que afecte a los horarios o modalidades habituales de trabajo de los trabajadores
- ▶ Permitir ajustes razonables en los horarios y prácticas de trabajo (por ejemplo, modalidades de trabajo híbridas y a distancia) para facilitar que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades fuera del trabajo, cuando sea compatible con la naturaleza del trabajo
- ▶ Proporcionar información clara sobre las horas de trabajo y la disponibilidad de los trabajadores (incluidos los que teletrabajan) para facilitar la desconexión del trabajo

Gestión del cambio organizativo

- ▶ Planificar los cambios en las funciones, tareas, objetivos y modalidades de supervisión para garantizar que sean razonables y tengan en cuenta un período de transición (por ejemplo, ajustando los objetivos de desempeño mientras los trabajadores aprenden nuevas funciones)
- ▶ Proporcionar mecanismos para orientar a los trabajadores y los supervisores a lo largo de los procesos de cambio (por ejemplo, ofrecer sesiones informativas o de retroalimentación para abordar cualquier inquietud)

Vigilancia

- ▶ Consultar a los trabajadores en el desarrollo de sistemas y procedimientos de seguimiento del desempeño y adoptar una política clara para asegurar que el propósito y el nivel de seguimiento sean adecuados

Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación

- ▶ Aplicar sistemas para apoyar el desempeño (por ejemplo, formación y tutorías) y ofrecer oportunidades de desarrollo (por ejemplo, permitir que los trabajadores asuman la responsabilidad de tareas concretas)
- ▶ Establecer procesos de comunicación eficaces y de retroalimentación constructiva que aseguren que sean oportunos, específicos, prácticos, justos y que se relacionen claramente con el desempeño de los trabajadores
- ▶ Utilizar formas justas, transparentes y útiles de ofrecer reconocimiento y recompensas que reflejen los esfuerzos de los trabajadores (por ejemplo, evitar reconocer únicamente la labor de los trabajadores que realizan tareas de alto perfil; reconocer el trabajo en equipo y las contribuciones a la empresa)
- ▶ Desarrollar procedimientos de selección imparciales y transparentes que aseguren que los trabajadores ascendidos o contratados tengan las competencias y la experiencia adecuadas para el puesto, incluido el nivel de autonomía que tendrán en el trabajo
- ▶ Diseñar sistemas y procesos de gestión del desempeño justos y transparentes (por ejemplo, garantizar que las medidas relacionadas con el desempeño se refieran a aspectos del trabajo que estén bajo el control del trabajador y consultar a los trabajadores sobre las expectativas al respecto)
- ▶ Cuando se utilicen algoritmos en los sistemas o procesos del lugar de trabajo, asegurar la transparencia en la toma de decisiones automatizada y mantener la supervisión humana para identificar y abordar posibles sesgos

Un sistema de gestión y política de SST

- ▶ Establecer y aplicar procedimientos claros para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales y del entorno, utilizando una variedad de métodos de evaluación e indicadores adecuados
- ▶ Supervisar y revisar periódicamente las medidas de gestión de riesgos, en particular cuando se produzcan cambios en la organización del trabajo o en los procesos

Violencia y acoso en el trabajo

- ▶ Establecer y aplicar procedimientos transparentes y adecuados para notificar incidentes y gestionar conflictos y la solución de problemas, describiendo los comportamientos esperados y cómo se gestionarán
- ▶ Alentar a los trabajadores a notificar incidentes y comportamientos preocupantes y proporcionar una variedad de formas accesibles y fáciles de usar para presentar una notificación de manera informal, formal y confidencial
- ▶ Asegurar que los procesos y sistemas para notificar y responder a los incidentes se comuniquen ampliamente y se revisen periódicamente para garantizar su aplicación justa y coherente

Consulta y participación

- ▶ Aplicar mecanismos de información y consulta para debatir periódicamente sobre el trabajo, cómo se realiza y cualquier cambio que afecte a los trabajadores
- ▶ Alentar a los trabajadores a participar en las consultas y a plantear cualquier problema, inquietud o sugerencia
- ▶ Aplicar prácticas de gestión que prioricen la seguridad y la salud psicosocial de los trabajadores junto con los objetivos organizativos y de productividad, respaldadas por un liderazgo ético y transparente

Ejemplos de medidas de prevención en relación con el entorno físico de trabajo y los equipos

- ▶ Aplicar buenas condiciones físicas de trabajo (por ejemplo, en relación con el ruido, la iluminación, las vibraciones, la temperatura, los productos químicos, el espacio adecuado) de conformidad con las directrices y normas pertinentes de SST
- ▶ Proporcionar equipo adecuado y en buen estado de mantenimiento, incluida la formación sobre nuevos equipos y tecnologías
- ▶ Minimizar el trabajo aislado y la exposición a condiciones ambientales extremas o a entornos y materiales inestables o traumáticos, y proporcionar medidas de seguridad y apoyo



© Truong Van Vi / ILO



El camino a seguir

Los datos analizados en el presente informe muestran que el entorno psicosocial en el trabajo ejerce una gran influencia en la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño de las organizaciones. La forma en que se diseñan, gestionan y organizan los puestos de trabajo, así como las políticas, prácticas y procedimientos generales que rigen el trabajo, pueden dar lugar a consecuencias negativas —como un mayor riesgo de enfermedad, lesiones y una menor capacidad de trabajo— o a resultados positivos, entre los que se incluyen una salud, bienestar y desempeño mejores.

Para traducir estos conocimientos en una prevención coherente se requieren esfuerzos coordinados por parte de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, los profesionales de la SST y otros actores pertinentes. Estos esfuerzos deben centrarse en tres áreas interrelacionadas, a saber, fortalecer la base de conocimientos y los sistemas de seguimiento, mejorar la coherencia y la claridad de los marcos normativos y reglamentarios y reforzar la gobernanza y el liderazgo en el lugar de trabajo para la prevención de los riesgos psicosociales. También deben adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo que puedan influir en el entorno psicosocial en el trabajo, como la digitalización, las nuevas formas de empleo, los cambios demográficos y las perturbaciones relacionadas con el clima.

Aunque la **investigación** sobre el entorno psicosocial en el trabajo está aumentando, sigue siendo necesaria una mayor coherencia y armonización metodológicas. La disponibilidad de datos periódicos y comparables sobre la exposición a los riesgos psicosociales y sus consecuencias mejoraría la comprensión de la prevalencia, las tendencias y la eficacia de las medidas de prevención a lo largo del tiempo. Sin embargo, estas cuestiones siguen estando infrarrepresentadas en muchas estadísticas nacionales y sistemas de vigilancia de la SST (EU-OSHA 2021; Niedhammer, Bertrais y Witt 2021). Las recientes consultas celebradas con los puntos focales nacionales de estadísticas de SST indican un creciente reconocimiento de estas lagunas. Varias instituciones han informado de planes concretos para mejorar las estadísticas de SST en los próximos años, incluso en relación con los riesgos psicosociales y la salud mental relacionada con el trabajo. Mantener y ampliar estos esfuerzos será esencial para reforzar la calidad, la comparabilidad y la pertinencia política de los sistemas de datos nacionales.

Las fuentes de datos existentes —como las encuestas sobre condiciones de trabajo, las encuestas de la fuerza de trabajo, los registros del ausentismo por enfermedad y las lesiones, los registros de la inspección del trabajo y el seguimiento a nivel de empresa— contienen información de gran utilidad, pero a menudo no están diseñadas ni se analizan de manera que capten adecuadamente los aspectos clave del entorno psicosocial en el trabajo. Una integración más sistemática de los indicadores psicosociales en los sistemas de seguimiento de la SST y en las estadísticas nacionales —incluso mediante datos desglosados por sexo, edad, situación migratoria, discapacidad y otras características relevantes— mejoraría el seguimiento tanto de las exposiciones como de los resultados. Esto es particularmente importante dado que los riesgos psicosociales a menudo se desarrollan gradualmente, se acumulan con el tiempo y están determinados por las condiciones organizativas y sociales.

Un mejor uso de los datos disponibles también es fundamental para comprender cómo se distribuyen los riesgos psicosociales entre la fuerza de trabajo. Los datos ponen de manifiesto que la exposición no se distribuye de manera uniforme. Los migrantes, las personas con discapacidad, los trabajadores de edad, los trabajadores jóvenes y aquellos con empleos precarios o informales pueden enfrentarse a una mayor exposición o a un acceso más limitado al apoyo (OIT 2019; Rugulies et al. 2023). La discriminación, las relaciones de poder desiguales y las normas sociales pueden influir en cómo se organiza el trabajo y cómo surgen los riesgos en la práctica. Por lo tanto, un seguimiento y un análisis mejorados pueden ayudar a identificar patrones diferenciados de exposición y servir de base para estrategias de prevención más inclusivas.

También existen importantes lagunas en la investigación sobre evaluación. Si bien muchas iniciativas tienen como objetivo mejorar el entorno psicosocial en el trabajo, todavía existen pocos datos disponibles sobre qué funciona en diferentes sectores, para diferentes grupos de trabajadores y en diferentes contextos nacionales. Reforzar la evaluación de las políticas y las medidas en el lugar de trabajo ayudaría a identificar enfoques eficaces y a apoyar su adopción más amplia.

Los **marcos normativos y reglamentarios** relacionados con los riesgos psicosociales han evolucionado en los últimos años, pero los enfoques varían ampliamente, lo que da lugar a diferencias en la forma en que estos riesgos se abordan en la práctica. En algunos contextos, los riesgos psicosociales se han abordado a través de la legislación general de SST y las obligaciones de los empleadores en materia de prevención; en otros lo han hecho mediante reglamentos más específicos, disposiciones sectoriales, convenios colectivos, normas voluntarias o combinaciones de estos instrumentos. El grado en que las diferentes categorías de trabajadores y sectores están plenamente protegidas por los marcos de SST también varía.

La terminología utilizada en las leyes y las políticas también varía. Las referencias a cuestiones como la «salud mental en el trabajo», la «seguridad psicológica» o los «lugares de trabajo mentalmente saludables» a menudo se solapan con las referencias a los «peligros o riesgos psicosociales», pero no son equivalentes. Cuando la atención de las políticas se centra principalmente en los resultados en lugar de en las causas relacionadas con el trabajo, cabe la posibilidad de que se preste menos atención a la prevención de los riesgos psicosociales. Por el contrario, cuando los riesgos psicosociales se reflejan de forma más explícita en los marcos normativos y reglamentarios, es más probable que los lugares de trabajo realicen evaluaciones de riesgos y apliquen medidas de prevención como parte de la práctica habitual de gestión de la SST (Jain et al. 2022; Lerouge 2025).

Además, en muchos contextos, la atención de las políticas se ha centrado principalmente en cuestiones graves y visibles, como la violencia y el acoso. Aunque son fundamentales, solo representan una dimensión del entorno psicosocial en el trabajo. Prestar mayor atención a los aspectos estructurales y continuos de la organización del trabajo —incluida la carga de trabajo, el control del trabajo, la previsibilidad, la participación y la justicia organizacional— puede fomentar un enfoque preventivo más integral.

Es esencial reforzar el vínculo entre el marco normativo y regulatorio y las prácticas en el lugar de trabajo. Además de los esfuerzos desplegados en relación con el control del cumplimiento, es esencial apoyar a los empleadores mediante asesoramiento práctico, orientación, herramientas y medidas de desarrollo de capacidades —especialmente para las pymes— a fin de traducir los compromisos políticos en la práctica.

Por último, las sinergias entre las autoridades de SST, los organismos de salud pública, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones sectoriales pueden reforzar los esfuerzos en materia de prevención. Consultas recientes a expertos indican que, incluso cuando existen medidas legislativas o políticas, el conocimiento y la interpretación de su alcance pueden variar dentro de los países. Por lo tanto, es esencial fortalecer la coordinación, la comunicación y el entendimiento común entre las instituciones a fin de asegurar una aplicación coherente. Las medidas que trasciendan el ámbito del lugar de trabajo individual, incluso a través de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden ayudar a difundir buenas prácticas y acelerar las mejoras en todos los sectores.

A **nivel del lugar de trabajo**, la prevención de los riesgos psicosociales depende principalmente de cómo se diseña, organiza y gestiona el trabajo. Si bien no todos los riesgos psicosociales pueden eliminarse por completo, muchos de ellos pueden reducirse ajustando las características fundamentales de la organización del trabajo, como la distribución de la carga de trabajo, el diseño de los puestos, la dotación de personal, la organización del tiempo de trabajo, la supervisión y las oportunidades de participación y desarrollo. Este tipo de medidas suelen implicar revisar cómo se asignan las tareas, cómo se establecen las expectativas de

desempeño y cómo funcionan los procesos de trabajo en la práctica. Dichas medidas organizativas pueden complementarse con iniciativas que refuercen las competencias y la capacidad de los trabajadores para reconocer los riesgos psicosociales y responder adecuadamente cuando surjan.

El liderazgo y el compromiso de la dirección son fundamentales a este respecto. Las decisiones tomadas por la alta dirección y los responsables directos configuran las condiciones en las que se realiza el trabajo y determinan si se dispone de recursos adecuados, expectativas realistas y prácticas de apoyo. Reconocer esta responsabilidad ayuda a asegurar que la prevención de los riesgos psicosociales se integre en las decisiones de gestión cotidianas y cuente con el apoyo de todas las funciones de la organización.

Por lo tanto, las prácticas eficaces en el lugar de trabajo deberían centrarse en medidas organizativas que aborden los riesgos psicosociales en su origen, respaldadas por procesos participativos en los que intervengan los trabajadores y sus representantes. La cooperación entre los profesionales de la SST, los recursos humanos, la dirección y los trabajadores ayuda a garantizar que las medidas de prevención se adapten a las realidades del trabajo y se mantengan a lo largo del tiempo.

Dado que los riesgos psicosociales requieren enfoques preventivos y multidisciplinarios, sigue siendo esencial establecer vínculos más sólidos entre la investigación, las políticas y las prácticas en el lugar de trabajo. Esto incluye prestar una atención continua a cómo se elaboran, aplican y evalúan las políticas, así como a las condiciones sociales y organizativas más amplias que determinan cómo se diseña, organiza y gestiona el trabajo en la práctica. Una mejor supervisión y vigilancia, una evaluación más sistemática de las políticas y el desarrollo de enfoques prácticos y participativos para mejorar la organización del trabajo pueden favorecer la adopción de prácticas eficaces y contribuir a entornos psicosociales en el trabajo más seguros y saludables de manera más sistemática.





Anexos

Anexo 1. Publicaciones y recursos fundamentales de la OIT sobre riesgos psicosociales

- ▶ [***Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo: Manual de formación para empresas***](#) (2024): manual de formación para ayudar a las empresas a prevenir y abordar eficazmente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, diseñado para que las organizaciones de empleadores y las organizaciones empresariales de todo el mundo impartan la formación como un nuevo curso o servicio para sus miembros.
- ▶ [***Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud***](#) (2024): informe que examina la prevalencia generalizada de la violencia y el acoso en el trabajo y subraya la importancia de prever soluciones integrales, como convenios mundiales y protocolos de protección, para hacer frente a los restos que plantean.
- ▶ [***Ensuring Compliance with Legislation on Psychosocial Risks***](#) (2022): Módulo de formación orientado a inspectores del trabajo, reguladores y responsables de la formulación de políticas en el que se explica el concepto de «riesgo psicosocial», los pasos hacia una gestión eficaz de los riesgos psicosociales y el papel de los marcos de control del cumplimiento.
- ▶ [***Healthy and Safe Telework***](#) (2022): nota técnica que proporciona recomendaciones basadas en datos empíricos para proteger y promover la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los teletrabajadores.
- ▶ [***Mental health at work***](#) (2022): nota de políticas de la OIT y la OMS en el que se hace un llamamiento a la acción mundial para abordar la salud mental en el trabajo y se esbozan estrategias prácticas para prevenir los riesgos psicosociales, promover el bienestar mental y apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental en todos los sectores.
- ▶ [***Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas***](#) (2022): guía sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 para conocer las definiciones, los principios rectores y las medidas adoptadas de conformidad con ambos instrumentos.
- ▶ [***La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206***](#) (2021): guía que explica los principios y el ámbito de aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, esbozando las normas internacionales y el marco basado en los derechos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en todos los sectores y formas de trabajo.

- ▶ ***Managing Work-related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic*** (2020): guía práctica con elementos clave para evaluar los riesgos psicosociales y aplicar medidas de prevención dirigidas a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, durante las fases de confinamiento y de vuelta al trabajo.
- ▶ ***Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*** (2020): informe que analiza cómo la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se vinculan con los marcos de SST y la gestión de los riesgos psicosociales.
- ▶ ***Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*** (2016): informe que sensibiliza sobre el estrés en el trabajo, expone sus principales causas y efectos y presenta marcos para prevenirlo y gestionarlo.
- ▶ ***SOLVE Training Package: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies*** (2012): paquete de formación centrado en la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño de políticas y la adopción de medidas.
- ▶ ***La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación*** (2012): herramienta práctica que proporciona 50 puntos de comprobación para identificar, evaluar y prevenir el estrés en el trabajo mediante la introducción de mejoras en el lugar de trabajo fáciles de aplicar.
- ▶ En la página web de la OIT **[Prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo](#)** pueden consultarse otros recursos relacionados con la violencia y el acoso, como herramientas, directrices y material de formación.



Anexo 2. Una selección de herramientas para la identificación de peligros psicosociales y la evaluación de los riesgos relacionados

Herramienta/ Instrumento	Objetivo	Metodología
Job Content Questionnaire 2 (JCQ-2) (Karasek et al. 2025; Agbenyikey et al. 2025) ²⁵³	Evalúa el riesgo psicosocial a nivel de tarea, de organización y al nivel externo al trabajo. Desarrollo a varios niveles de la herramienta JCQ con los conceptos de «exigencia», «control» y «estabilidad-apoyo» aplicados a nivel de tarea y de nivel organizativo.	Cuestionario de autoevaluación de opción múltiple en el que los trabajadores valoran la frecuencia o el grado de acuerdo en una escala de Likert de 4 puntos. Los datos se analizan a nivel individual, grupal y de organización, y pueden utilizarse para identificar prioridades de mejora y para hacer un seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo.
Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022 del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) 2022 ²⁵⁴ .	Herramienta para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Evalúa nueve factores: horas de trabajo, autonomía, carga de trabajo, exigencias psicológicas, variedad y contenido del trabajo, participación/supervisión, interés del trabajador/remuneración, función en el trabajo, y relaciones y apoyo social.	Cuestionario de autoevaluación de 44 preguntas (89 <i>items</i> en total) con opciones de respuesta aplicando la escala Likert. Las respuestas se convierten en puntuaciones para cada dimensión y se procesan con el programa informático FPSICO 4.1, que clasifica el riesgo en cuatro niveles (adecuado, moderado, alto y muy alto), permite la comparación entre grupos o centros, y facilita la planificación y el seguimiento de medidas de prevención a lo largo del tiempo, incluyendo recomendaciones generales de mejora basadas en los resultados obtenidos.
Análisis modular de los factores de estrés en las organizaciones (<i>Modulare Analyse der Belastungsfaktoren in Organisationen, MABO</i>), BAuA, 2022 ²⁵⁵	Herramienta modular y orientada a la práctica para evaluar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Identifica factores de estrés en ámbitos fundamentales como las tareas y exigencias del puesto de trabajo, la comunicación y la cooperación, el liderazgo, la organización del trabajo, las condiciones laborales y las actitudes de los trabajadores, con la posibilidad de incluir módulos temáticos opcionales y específicos para cada organización.	Cuestionario de autoevaluación con 81 <i>items</i> básicos valorados en una escala Likert de 6 puntos. Se pueden añadir módulos opcionales en función de las necesidades de la organización. Incluye una consulta temática previa y anónima para integrar temas específicos de la organización. Los resultados se analizan mediante comparaciones basadas en normas a partir de una base de datos de referencia de múltiples organizaciones y se incorporan a un proceso participativo de retroalimentación, desarrollo de medidas y evaluación de seguimiento.
iWorkHealth, 2021 ²⁵⁶	Herramienta de evaluación de la salud psicosocial en línea, gestionada por la empresa, diseñada para ayudar a los empleadores a comprender el bienestar de sus trabajadores en el trabajo. Abarca tres ámbitos: la resiliencia individual (bienestar mental individual), la resiliencia organizativa o los factores estresantes del lugar de trabajo (incluidos factores como las exigencias del puesto de trabajo, el reconocimiento profesional y la cultura organizativa), y el bienestar en el trabajo (incluidos el estrés laboral, el agotamiento laboral y los síntomas depresivos).	Cuestionario de autoevaluación de 44 <i>items</i> con opciones de respuesta aplicando la escala Likert. Las respuestas se agregan y se anonimizan a nivel de empresa. La herramienta genera informes de empresa basados en las respuestas agregadas y anonimizadas, que pueden segmentarse por departamentos, lo que proporciona una visión general de los factores y patrones que influyen en el bienestar mental de los trabajadores. Los resultados van acompañados de intervenciones recomendadas para ayudar a los empleadores a mejorar las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo.

253 Obsérvese que el JCQ-2 es la nueva versión del Job Content Questionnaire (JCQ) (1985). El acceso puede solicitarse en: <https://www.jcqcenter.com/>.

254 Acceso abierto en: <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022>.

255 Disponible en: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3256.html>.

256 Esta herramienta ha sido desarrollada por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (WSH) del Ministerio de Trabajo de Singapur, en colaboración con el Consejo de WSH, el Instituto de Salud Mental, el Hospital General de Changi y la Junta de Promoción de la Salud. Disponible en: <https://www.tal.sg/wshc/programmes/iworkhealth/overview>.

Herramienta/ Instrumento	Objetivo	Metodología
Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (version III), 2019 ²⁵⁷	Diseñado como una herramienta intersectorial e interprofesional para la evaluación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y para el desarrollo organizativo. Abarca una amplia gama de ámbitos: exigencias laborales, organización del trabajo y contenido de las funciones, relaciones interpersonales y liderazgo, relación entre el trabajo y la persona, capital social, comportamientos ofensivos, salud y bienestar.	Cuestionario de autoevaluación disponible en versión extensa (148 <i>items</i> que abarcan 45 dimensiones), que puede adaptarse a una versión intermedia y una versión corta. Los trabajadores valoran la frecuencia o el grado de acuerdo respecto a diferentes aspectos del trabajo en <i>items</i> de la escala Likert. Las respuestas a los <i>items</i> se convierten en puntuaciones en una escala de 0 a 100 y se agregan en puntuaciones dimensionales para cada ámbito, lo que permite la comparación a lo largo del tiempo y, cuando se dispone de valores de referencia, permite la evaluación comparativa para identificar riesgos psicosociales elevados.
Effort-Reward Imbalance (ERI) Questionnaire, 2012 ²⁵⁸	Evalúa los elementos del entorno de trabajo y las experiencias y percepciones de los trabajadores para determinar el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, utilizando tres dimensiones: Esfuerzo (por ejemplo, exigencias, presión para cumplir los plazos), Recompensa (por ejemplo, ascensos, respeto, seguridad en el empleo) y Compromiso excesivo (por ejemplo, patrón personal de esfuerzo excesivo y dificultad para desconectar del trabajo).	Cuestionario de autoevaluación (versión larga de 22 <i>items</i> , versión corta de 16 <i>items</i>) que utiliza una escala Likert de 4 puntos. Las puntuaciones de los <i>items</i> se combinan en subescalas de Esfuerzo, Recompensa y Compromiso excesivo, y se calcula una relación Esfuerzo-Recompensa (los valores >1 indican más esfuerzo que recompensa). La relación se interpreta normalmente como un indicador continuo de desequilibrio o se agrupa en categorías (por ejemplo, baja/media/alta) para la comparación entre grupos y a lo largo del tiempo.
Psychosocial Safety Climate Scale (PSC-12), 2010 ²⁵⁹	Evalúa el clima organizativo en materia de seguridad psicológica y salud en cuatro ámbitos: compromiso de la dirección, prioridad de la dirección, comunicación organizativa y participación en relación con el riesgo psicosocial.	Cuestionario de autoevaluación de 12 <i>items</i> valorados en una escala de Likert de 5 puntos. Las puntuaciones se promedian para obtener una puntuación total en clima de seguridad psicosocial (CSP), que puede clasificarse en categorías de referencia (por ejemplo, CSP alto, medio, bajo, muy bajo) para indicar el nivel de riesgo psicosocial y la prioridad de las medidas de prevención.
Australian Workplace Barometer (AWB), 2009 ²⁶⁰	Instrumento nacional de vigilancia diseñado para monitorizar los factores de riesgo psicosocial, el CSP y la salud y la productividad de los trabajadores en Australia. Contiene 16 subescalas que evalúan el CSP, las exigencias del puesto de trabajo, los recursos laborales, los resultados en materia de salud y los resultados motivacionales.	Cuestionario de autoevaluación dirigido a los trabajadores que utiliza escalas de tipo Likert procedentes de instrumentos validados (por ejemplo, CSP-12, componentes del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI, por sus siglas en inglés). Las puntuaciones de las escalas se calculan para los ámbitos clave y pueden compararse con los datos de referencia nacionales del AWB para identificar sectores y profesiones de alto riesgo, estimar los costos de productividad y realizar un seguimiento de los cambios en los riesgos psicosociales y los resultados de salud a lo largo del tiempo.

257 Este instrumento internacional está disponible en 28 idiomas y cuenta con varias validaciones para grupos ocupacionales y contextos nacionales (incluyendo, entre otras, la validación española COPSOQ-ISTAS21 o la versión peruana denominada CENSOPAS-COPSOQ). La versión en inglés está disponible en acceso abierto en: <https://www.copsoq-network.org/licence-guidelines-and-questionnaire>.

258 Acceso abierto a las versiones larga y corta en: https://www.uniklinik-duesseldorf.de/yleadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI_Psychometric-New.pdf.

259 La escala del clima de seguridad psicosocial (ECP) se ha traducido a 9 idiomas. Las versiones disponibles con enlaces a las fuentes originales se pueden encontrar en: <https://stresssafe.net/psc-tools/>.

260 Véase Dollard et al. (2014) para más detalles sobre las escalas y sus orígenes en: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/yles/documents/1702/the-australian-workplace-barometer-report.pdf>.

Herramienta/ Instrumento	Objetivo	Metodología
Work Organisation Assessment Questionnaire, 2006 ²⁶¹	Desarrollado como parte de una metodología de evaluación y reducción de riesgos para los peligros inherentes al diseño y la gestión del trabajo. Evalúa cinco categorías generales: relaciones con la dirección, recompensas y reconocimiento, carga de trabajo, calidad de las relaciones con los compañeros y calidad del entorno físico.	Cuestionario de autoevaluación de 28 <i>ítems</i> en el que los trabajadores valoran cada aspecto del trabajo en una escala Likert de 5 puntos. Las puntuaciones de los <i>ítems</i> se combinan en puntuaciones de subescalas y un índice general de calidad de la organización del trabajo, útil como medio para identificar «puntos críticos» en las organizaciones y servir de base para posteriores debates entre los directivos y el resto de empleados sobre la naturaleza exacta de esos problemas y las formas razonables de abordarlos.
Demand Induced Strain Questionnaire (DISQ) (version 3.0), 2004 ²⁶²	Evalúa las exigencias del puesto de trabajo y los recursos laborales multidimensionales, distinguiendo seis dimensiones: exigencias cognitivas, emocionales y físicas del puesto de trabajo, y recursos laborales cognitivos, emocionales y físicos. Se utiliza para perfilar entornos de trabajo y examinar cómo determinados tipos de recursos pueden compensar las exigencias correspondientes.	Cuestionario de autoevaluación de 31 <i>ítems</i> básicos valorados en una escala Likert de 5 puntos. Los <i>ítems</i> se agrupan en seis subescalas (tres de exigencias y tres de recursos); se calculan las puntuaciones medias para cada subescala y se utilizan a nivel de grupo u organización para caracterizar los perfiles de exigencias y recursos y, en la investigación, para analizar las interacciones y los efectos de «adecuación» entre exigencias, recursos y resultados.
Health & Safety Executive Management Standards Indicator Tool (HSE-MS IT), 2003 ²⁶³	Ayuda a los empleadores a aplicar las normas de gestión del estrés laboral mediante la evaluación de seis áreas clave del diseño del trabajo, a saber, exigencias, control, apoyo, relaciones, función y cambio, y mediante la descripción de las condiciones organizativas deseables («buenas prácticas») para cada área.	Cuestionario de autoevaluación de 35 <i>ítems</i> que utiliza escala de Likert de 5 puntos, sobre las experiencias en el trabajo de los últimos seis meses. Las respuestas se analizan con la Herramienta de Análisis de las Normas de Gestión de la Dirección de Salud y Seguridad (HSE), que proporciona puntuaciones de 1 (deficiente) a 5 (deseable) para cada ámbito y permite realizar comparaciones a lo largo del tiempo y entre grupos.
The People at Work Risk Assessment Tool for Psychosocial Hazards (PAW), 2003 ²⁶⁴	Evalúa el riesgo psicosocial a nivel de tarea, de organización y al nivel externo al trabajo. Desarrollo a varios niveles del cuestionario JCQ con los conceptos de «exigencia», «control» y «estabilidad-apoyo» aplicados a nivel de tarea y de nivel organizativo.	Cuestionario de autoevaluación de 47 <i>ítems</i> que mide 13 riesgos psicosociales comunes aplicando una escala Likert de 7 puntos. También se incluyen diversas experiencias conductuales (acoso y violencia), preguntas demográficas y variables de resultado. Permite realizar comparaciones a lo largo del tiempo y entre grupos.
General Nordic Questionnaire (QPSNordic), 2000 ²⁶⁵	Evalúa las condiciones de trabajo desde el punto de vista psicológico, social y organizativo, incluyendo las exigencias del puesto de trabajo, las expectativas de las funciones, el control, la previsibilidad y el dominio del trabajo, las interacciones sociales (incluidos la intimidación y el acoso), el liderazgo, el clima y la cultura de la organización, la conciliación entre la vida laboral y la privada, el compromiso y las motivaciones laborales, con el objetivo de apoyar el desarrollo organizativo, documentar los cambios en las condiciones de trabajo e investigar los vínculos entre el trabajo, la salud y la productividad.	Cuestionario de autoevaluación de opción múltiple (versión completa de 129 <i>ítems</i> o versión breve QPSNordic 34+ con 37 <i>ítems</i>) en el que los trabajadores valoran la frecuencia o el grado de acuerdo en una escala Likert de 5 puntos. Los datos se analizan a nivel de grupo/organización (por ejemplo, medias, distribuciones), se comunican a los trabajadores en reuniones de retroalimentación del cuestionario y se utilizan para identificar prioridades de mejora y para monitorizar el cambio a lo largo del tiempo.

261 Véase Griiths et al. (2006) para más detalles en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2078053/>.

262 Véase Bova, De Jonge y Guglielmi (2015) para más detalles en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.2550>.

263 Disponible en acceso abierto en: <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>.

264 Disponible en: <https://www.peopleatwork.gov.au/webcopy/peopleatwork>.

265 Acceso abierto a la guía del usuario en: <https://researchdata.se/en/catalogue/dataset/snd0837-4/1.0>.



Bibliografía

- Adams, Byron G., M. Christina Meyers y Lusanda Sekaja. 2020. «Positive Leadership: Relationships with Employee Inclusion, Discrimination, and Well-Being». *Applied Psychology* 69 (4). <https://doi.org/10.1111/apps.12230>.
- ADP Research. 2025. «People at Work 2025: A Global Workforce View». *ADP Research*. <https://www.adpresearch.com/research/people-at-work-2025-a-global-workforce-view/>.
- Adriaenssens, Jef, Véronique De Gucht y Stan Maes. 2015. «Determinants and Prevalence of Burnout in Emergency Nurses: A Systematic Review of 25 Years of Research». *International Journal of Nursing Studies* 52 (2): 649–61. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>.
- Agbenyikey, Wilfred, Jian Li, Sung-Il Cho, Sarven S. McLinton, Maureen Dollard, Maren Formazin, Bongkyoo Choi, Irene Houtman y Robert Karasek. 2025. «An International Comparative Reliability and Concurrent Validity Assessment of the Multi-Level Job Content Questionnaire (JCQ) 2.0». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 22 (9): 1435. <https://doi.org/10.3390/ijerph22091435>.
- Al-Malki, Mohammed y Wang Juan. 2018. «Impact of Laissez-Faire Leadership on Role Ambiguity and Role Conflict: Implications for Job Performance». *International Journal of Management Science and Business Administration* 4 (1): 29–43. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.41.2003>.
- Alalhareth, Ahmed Saleh Mohammed, Hussain Abdullah Yahya Alghubari, Bader Salem Mohammad Alsharman, Ali Mohammed Abdullah Al Faraj, Hayan Mohammed Ali Alyami, Ibrahim Yahia Yahia Alsalem, Hamad Mahdi Al Bouzbedah, Abdullah Nasser Ali Al Ajje, Hassan Rashed Hassan Alfuhayd y Mohammed Ali Alswedan. 2024. «Chronic Occupational Stress and Health Outcomes: A Systematic Review of Recent Findings». *Journal of Ecohumanism* 3 (8): 909–17. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.4777>.
- Albrecht, Simon L., Camille R. Green y Andrew Marty. 2021. «Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement». *Sustainability* 13 (7): 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>.
- Allan, Blake A. 2017. «Task Significance and Meaningful Work: A Longitudinal Study». *Journal of Vocational Behavior* 102 (102): 174–82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>.
- Amiri, S. y S. Behnezhad. 2020. «Association between Job Strain and Sick Leave: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Cohort Studies». *Public Health* 185 (agosto): 235–42. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.023>.
- Amoadu, Mustapha, Edward Wilson Ansah y Jacob Owusu Sarfo. 2023. «Influence of Psychosocial Safety Climate on Occupational Health and Safety: A Scoping Review». *BMC Public Health* 23 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16246-x>.
- Andel, Ross, Michael Crowe, Elizabeth A. Hahn, James A. Mortimer, Nancy L. Pedersen, Laura Fratiglioni, Boo Johansson y Margaret Gatz. 2011. «Work-Related Stress May Increase the Risk of Vascular Dementia». *Journal of the American Geriatrics Society* 60 (1): 60–67. <https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2011.03777.x>.
- Antoni, Michael H., y Firdaus S. Dhabhar. 2019. «The Impact of Psychosocial Stress and Stress Management on Immune Responses in Patients with Cancer». *Cancer* 125 (9): 1417–31. <https://doi.org/10.1002/cncr.31943>.
- Aon y TELUS Health. 2023. «Asia Mental Health Index Report». *Aon*. <https://www.aon.com/apac/insights/health/asia-mental-health-index-report>.

- APA (American Psychological Association). 2024. «Coping with Stress at Work». *Apa.org*. 22 de octubre de 2024. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/work-stress>.
- Arends, Iris, Christophe Prinz y Femke Abma. 2017. «Job Quality, Health and At-Work Productivity». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, junio. <https://doi.org/10.1787/43ff6bdc-en>.
- Arlinghaus, Anna, y Friedhelm Nachreiner. 2016. «Unusual and Unsocial? Effects of Shift Work and Other Unusual Working Times on Social Participation». En *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours*, 39–57. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_3.
- Arora, Vipra, y T. Kamalanabhan. 2013. «Linking Supervisor and Coworker Support to Employee Innovative Behavior at Work: Role of Psychological Conditions». <https://www.aabri.com/NO2013Manuscripts/NO13079.pdf>.
- Aust, Birgit, Jeppe Lykke Møller, Mads Nordentoft, Karen Bo Frydendall, Elizabeth Bengtsen, Andreas Brøgger Jensen, Anne Helene Garde, et al. 2023. «How Effective Are Organizational-Level Interventions in Improving the Psychosocial Work Environment, Health, and Retention of Workers? A Systematic Overview of Systematic Reviews». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 49 (5): 315–29. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4097>.
- Australian Government. 2024. «Federal Register of Legislation – Work Health and Safety (Managing Psychosocial Hazards at Work) Code of Practice 2024». *Legislation.gov.au*. 2024. <https://www.legislation.gov.au/F2024L01380/latest/text>.
- Azagba, Sunday, y Mesbah F. Sharaf. 2011. «The Effect of Job Stress on Smoking and Alcohol Consumption». *Health Economics Review* 1 (1). <https://doi.org/10.1186/2191-1991-1-15>.
- Baiocco, Sara, Enrique Fernandez-Macías, Rani Uma y Annarosa Pesole. 2022. «The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts». *European Commission*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749>.
- Bakker, Arnold B., y Evangelia Demerouti. 2017. «Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward». *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3): 273–85. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Baldwin, Susanna. 2006. *Organisational Justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Ball, Kirstie. 2010. «Workplace Surveillance: An Overview». *Labor History* 51 (1): 87–106. <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>.
- . 2021. «Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace». *JRC Publications Repository*. 22 de septiembre de 2021. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC125716>.
- Beehr, Terry. 1995. *Psychological Stress in the Workplace (Psychology Revivals)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315795560>.
- Bell, Ruth. 2017. «Psychosocial Pathways and Health Outcomes: Informing Action on Health Inequalities». *Public Health England & UCL Institute of Health Equity*. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a-74d3e440f0b65f613228d7/Psychosocial_pathways_and_health_equity.pdf.
- Benach, J., A. Vives, M. Amable, C. Vanroelen, G. Tarafa y C. Muntaner. 2014. «Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health». *Annual Review of Public Health* 35 (1): 229–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.
- Bernal, Dinora, Javier Campos-Serna, Aurelio Tobias, Sergio Vargas-Prada, Fernando G. Benavides y Consol Serra. 2015. «Work-Related Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Disorders in Hospital Nurses and Nursing Aides: A Systematic Review and Meta-Analysis». *International Journal of Nursing Studies* 52 (2): 635–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.003>.
- Bezzina, Aaron, Emma Austin, Ha Nguyen y Carole James. 2023. «Workplace Psychosocial Factors and Their Association with Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Longitudinal Studies». *AAOHN Journal* 71 (12). <https://doi.org/10.1177/21650799231193578>.
- Bierens de Haan, Barthold. 2020. «Humanitarian Action and Armed Conflict: Coping with Stress». *ICRC*. <https://www.icrc.org/en/publication/0576-humanitarian-action-and-armed-conflict-coping-stress>.
- Billings, Jo, Nicholas Zhan, Helen Nicholls, Paul Burton, Maya Zosmer, Idit Albert, Nick Grey, et al. 2023. «Post-Incident Psychosocial Interventions after a Traumatic Incident in the Workplace: A Systematic Review of Current Research Evidence and Clinical Guidance». *European Journal of Psychotraumatology* 14 (2). <https://doi.org/10.1080/20008066.2023.2281751>.
- Bittle, Steven, Sarah Waters, China Mills y Loic Lerouge. 2025. «Work-Related Suicide: An International Social Justice Perspective». *Crime, Law and Social Change* 83 (1). <https://doi.org/10.1007/s10611-025-10237-2>.
- Bluff, Elizabeth, y Neil Gunningham. 2026. «Principle, Process, Performance or What? New Approaches to OHS Standards Setting». *The Australian National University*, 12–42. <https://researchportalplus.anu.edu.au/en/publications/principle-process-performance-or-what-new-approaches-to-ohs-stand>.
- Boini, Stephanie, Eve Bourgkard, Jean Ferrières y Yolande Esquirol. 2022. «What Do We Know about the Effect of Night-Shift Work on Cardiovascular Risk Factors? An Umbrella Review». *Frontiers in Public Health* 10 (noviembre). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1034195>.

- Boot, Cécile R. L., Anthony D. LaMontagne y Ida E. H. Madsen. 2024. «Fifty Years of Research on Psychosocial Working Conditions and Health: From Promise to Practice». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 50 (agosto): 395–405. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4180>.
- Bova, Nicoletta, Jan De Jonge y Dina Guglielmi. 2013. «The Demand-Induced Strain Compensation Questionnaire: A Cross-National Validation Study». *Stress and Health* 31 (3): 236–44. <https://doi.org/10.1002/smi.2550>.
- Bowling, Nathan A., y Cristina Kirkendall. 2012. «Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions». *Contemporary Occupational Health Psychology* 2 (marzo): 221–38. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch13>.
- Brborović, Hana, Qëndresë Daka, Kushtrim Dakaj y Ognjen Brborović. 2017. «Antecedents and Associations of Sickness Presenteeism and Sickness Absenteeism in Nurses: A Systematic Review». *International Journal of Nursing Practice* 23 (6): e12598. <https://doi.org/10.1111/ijn.12598>.
- Bronkhorst, Babette, Lars Tummers, Bram Steijn y Dominique Vijverberg. 2015. «Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes». *Health Care Management Review* 40 (3): 254–71. <https://doi.org/10.1097/hmr.000000000000026>.
- Bruk-Lee, Valentina, y Paul E. Spector. 2006. «The Social Stressors–Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts with Supervisors and Coworkers the Same?». *Journal of Occupational Health Psychology* 11 (2): 145–56. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.145>.
- Burr, Hermann, Hanne Berthelsen, Salvador Moncada, Matthias Nübling, Emilie Dupret, Yucel Demiral, John Oudyk, et al. 2019. «The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire». *Safety and Health at Work* 10 (4): 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>.
- Buruck, Gabriele, Anne Tomaschek, Johannes Wendsche, Elke Ochsmann y Denise Dörfel. 2019. «Psychosocial Areas of Worklife and Chronic Low Back Pain: A Systematic Review and Meta-Analysis». *BMC Musculoskeletal Disorders* 20 (1). <https://doi.org/10.1186/s12891-019-2826-3>.
- Butterworth, Peter, Kim Kiely y Perri Timmins. 2017. «The Role of Psychosocial Work Factors in the Decision to Retire Early». Canberra: *Safe Work Australia*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1712/role-of-psychosocial-work-factors-in-the-decision-to-retire-early.pdf>.
- Cai, Chenxi, Ben Vandermeer, Rshmi Khurana, Kara Nerenberg, Robin Featherstone, Meghan Sebastianski y Margie H. Davenport. 2019. «The Impact of Occupational Shift Work and Working Hours during Pregnancy on Health Outcomes: A Systematic Review and Meta-Analysis». *American Journal of Obstetrics and Gynecology* 221 (6). <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2019.06.051>.
- Campos-Serna, Javier, Elena Ronda-Pérez, Lucía Artazcoz, Bente E. Moen y Fernando G. Benavides. 2013. «Gender Inequalities in Occupational Health Related to the Unequal Distribution of Working and Employment Conditions: A Systematic Review». *International Journal for Equity in Health* 12 (1): 57. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>.
- Cappelli, Peter, y Martin J. Conyon. 2018. «What Do Performance Appraisals Do?». *ILR Review* 71 (1): 88–116.
- Casalini, Sara. 2023. «The Essential Role of Supervision: Fostering Growth, Excellence, and Accountability». *Journal of Educational Sciences Research* 13 (1). <https://doi.org/10.22521/JESR.2023.13.1.09>.
- Cavanaugh, Marcie A., Wendy R. Boswell, Mark V. Roehling y John W. Boudreau. 2000. «An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers». *Journal of Applied Psychology* 85 (1): 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>.
- Chiang, Flora F. T., y Thomas A. Birtch. 2012. «The Performance Implications of Financial and Non-Financial Rewards: An Asian Nordic Comparison». *Journal of Management Studies* 49 (3): 538–70. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01018.x>.
- Chida, Yoichi, Mark Hamer, Jane Wardle y Andrew Steptoe. 2008. «Do Stress-Related Psychosocial Factors Contribute to Cancer Incidence and Survival?». *Nature Clinical Practice Oncology* 5 (8): 466–75. <https://doi.org/10.1038/ncponc1134>.
- Chirico, Francesco, Tarja Heponiemi, Milena Pavlova, Salvatore Zaffina y Nicola Magnavita. 2019. «Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (14): 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142470>.
- Christian, Michael S., Jill C. Bradley, J. Craig Wallace y Michael J. Burke. 2009. «Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors». *Journal of Applied Psychology* 94 (5): 1103–27. <https://doi.org/10.1037/a0016172>.
- CIPD. 2025. «Good Work Index». CIPD. 9 de junio de 2025. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/goodwork/>.
- Colquitt, Jason A., Brent A. Scott, Jessica B. Rodell, David M. Long, Cindy P. Zapata, Donald E. Conlon y Michael J. Wesson. 2013. «Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives». *Journal of Applied Psychology* 98 (2): 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>.
- Conseil national du travail. 2023. «Risques psychosociaux dont le burn-out». CNT-NAR. 2023. <https://cnt-nar.be/fr/dossiers-thematiques/risques-psychosociaux-dont-le-burn-out>.

- Countouris, Nicola, y Valerio De Stefano. 2019. «New Trade Union Strategies for New Forms of Employment». Bruselas: ETUC. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf.
- Cox, Thomas, y Amanda Griffiths. 2010. «Work-Related Stress: A Theoretical Perspective». En *Occupational Health Psychology*, editado por Stavroula Leka y Jonathan Houdmont, 31-56. Malden, MA: Wiley-Blackwell
- Cox, Tom. 1993. *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. London: Health and Safety Executive.
- . 2000. *Organisational Interventions for Work Stress: A Risk Management Approach*. Sudbury: Health and Safety Executive (HSE) Books.
- Cox, Tom y Sue Cox. 1993. «Occupational Health: Control and Monitoring of Psychosocial and Organisational Hazards at Work». *Journal of the Royal Society of Health* 113 (4): 201-205. <https://doi.org/10.1177/146642409311300411>.
- Cropanzano, Russell, David E. Bowen y Stephen W. Gilliland. 2007. «The Management of Organizational Justice». *Academy of Management Perspectives* 21 (4): 34-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>.
- CSA Group (Canadian Standards Association) y Bureau de normalisation du Québec (BNQ). 2013. «CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 (R2022), Psychological Health and Safety in the Workplace». CSA Group. <https://www.csagroup.org/article/can-csa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2022-psychological-health-and-safety-in-the-workplace/>.
- De Crom, Nellie y S. Rothmann. 2018. «Demands-Abilities Fit, Work Beliefs, Meaningful Work and Engagement in Nature-Based Jobs». *SA Journal of Industrial Psychology* 44 (March). <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1496>.
- De Witte, Hans. 2005. «Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences». *SA Journal of Industrial Psychology* 31 (4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>.
- Dediu, Vlad, Stavroula Leka y Aditya Jain. 2018. «Job Demands, Job Resources and Innovative Work Behaviour: A European Union Study». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (3): 310-323. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1444604>.
- Demerouti, Evangelia y Niels Adaloudis. 2024. «Addressing Burnout in Organisations: A Literature Review». *Econstor.eu*. <https://hdl.handle.net/10419/302237>.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner y Wilmar B. Schaufeli. 2001. «The Job Resources Model of Burnout». *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Derdowski, Lukasz Andrzej y Gro Ellen Mathisen. 2023. «Psychosocial Factors and Safety in High-Risk Industries: A Systematic Literature Review». *Safety Science* 157: 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>.
- Descatha, Alexis, Grace Sembajwe, Frank Pega, Yuka Ujita, Michael Baer, Fabio Boccuni, Cristina Di Tecco, et al. 2020. «The Effect of Exposure to Long Working Hours on Stroke: A Systematic Review and Meta-Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury». *Environment International* 142 (1): 105746. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105746>.
- Dhanani, Lindsay Y., Matthew L. LaPalme y Dana L. Joseph. 2021. «How Prevalent Is Workplace Mistreatment? A Meta-Analytic Investigation». *Journal of Organizational Behavior* 42 (8). <https://doi.org/10.1002/job.2534>
- Dobrotić, Ivana, y Sonja Blum. 2019. «Inclusiveness of Parental-Leave Benefits in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 27 (3). <https://doi.org/10.1093/sp/jxz023>.
- Dollard, Maureen F., Christian Dormann, Michelle R. Tuckey y Jordi Escartín. 2017. «Psychosocial Safety Climate (PSC) and Enacted PSC for Workplace Bullying and Psychological Health Problem Reduction». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26 (6): 844-57. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1380626>.
- Dollard, Maureen F., May Loh, Harry Becher, Daniel Neser, Sophie Richter, Amy Zadow, Ali Afsharian y Rachael Potter. 2024. «PSC as an Organisational Level Determinant of Working Time Lost and Expenditure Following Workplace Injuries and Illnesses». *Safety Science* 177 (septiembre): 106602-2. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106602>.
- Dollard, Maureen F., y Arnold B. Bakker. 2010. «Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological Health Problems, and Employee Engagement». *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (3): 579-99. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>.
- Dollard, Maureen F., Christian Dormann y Mohd Awang Idris. 2019. «Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method». En *Psychosocial Safety Climate*, editado por Maureen F. Dollard, Christian Dormann y Mohd Awang Idris, 3-30. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_1.
- Dollard, Maureen, Tessa Bailey, Sarven McLinton, Penelope Richards, Wes McTernan, Anne Taylor y Stephanie Bond. 2012. «The Australian Workplace Barometer: Report on Psychosocial Safety Climate and Worker Health in Australia». *Safe Work Australia*. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/the-australian-workplace-barometer-report.pdf>.

- Dragano, N., y L. Schneider. 2011. «Psychosoziale Arbeitsbelastungen Als Prädiktoren Der Krankheitsbedingte n Frühberentung: Ein Beitrag Zur Beurteilung Des Rehabilitationsbedarfs». *Die Rehabilitation* 50 (01): 28–36. <https://doi.org/10.1055/s-0030-1270431>.
- Duchaine, Caroline S., Karine Aubé, Mahée Gilbert-Ouimet, Michel Vézina, Ruth Ndjaboué, Victoria Massamba, Denis Talbot, et al. 2020. «Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence due to a Diagnosed Mental Disorder». *JAMA Psychiatry* 77 (8): 842–51. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>.
- Eddy, Pennie, Eleanor H. Wertheim, Matthew W. Hale y Bradley J. Wright. 2023. «A Systematic Review and Revised Meta-Analysis of the Effort-Reward Imbalance Model of Workplace Stress and Hypothalamic-Pituitary-Adrenal Axis Measures of Stress». *Psychosomatic Medicine* 85 (5): 450. <https://doi.org/10.1097/PSY.0000000000001155>.
- Edmondson, Amy C., y Zhike Lei. 2014. «Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct». *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1 (1): 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Edwards, Jeffrey, Robert Caplan y Van Harrison. 2025. «Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research». *Research Explorer – The University of Manchester*, 28–67. <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/person-environment-fit-theory-conceptual-foundations-empirical-ev/>.
- Efimov, Ilona, Volker Harth y Stefanie Mache. 2020. «Health-Oriented Self- and Employee Leadership in Virtual Teams: A Qualitative Study with Virtual Leaders». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (18): 6519. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186519>.
- Egan, M., C. Bamba, S. Thomas, M. Petticrew, M. Whitehead y H. Thomson. 2007. «The Psychosocial and Health Effects of Workplace Reorganisation. 1. A Systematic Review of Organisational-Level Interventions That Aim to Increase Employee Control». *Journal of Epidemiology & Community Health* 61 (11): 945–54. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.054965>.
- Eguchi, Hisashi, Kazuhiro Watanabe, Norito Kawakami, Emiko Ando, Kotaro Imamura, Asuka Sakuraya, Natsu Sasaki, et al. 2023. «Work-Related Psychosocial Factors and Inflammatory Markers: A Systematic Review and Meta-Analysis». *Journal of Psychosomatic Research* 170 (julio): 111349. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111349>.
- Einarsen, Kari, Reidar J. Mykletun, Ståle Valvatna Einarsen, Anders Skogstad y Denise Salin. 2017. «Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying». *Nordic Journal of Working Life Studies* 7 (1). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81398>.
- Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Cary L. Cooper y Dieter Zapf. 2020. *Bullying and Harassment in the Workplace*. CRC Press.
- Cobb, Ellen Pinkos. 2022. *Managing Psychosocial Hazards and Work-Related Stress in Today's Work Environment*. 1.ª ed. Nueva York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003187349>.
- Elovainio, Marko, Mika Kivimäki y Jussi Vahtera. 2002. «Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health». *American Journal of Public Health* 92 (1): 105–8. <https://doi.org/10.2105/ajph.92.1.105>.
- EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). 2021. *Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overarching Review*. European Risk Observatory Literature Review. EU-OSHA. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Improving_compliance_OSH_regulations_lit%20review.pdf.
- . 2025a. *First Findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024>.
- . 2025b. *Denmark: Psychosocial Risk Prevention – Strategies and Legislation*. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-psychosocial-risk-prevention-strategies-and-legislation>.
- . 2025c. *OSH Pulse 2025 – Occupational Safety and Health in the Era of Climate and Digital Change* (resumen en español). EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-2025-occupational-safety-and-health-era-climate-and-digital-change>.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2017a. *Exploring Self-Employment in the European Union*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/651917>.
- . 2017b. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/422172>.
- . 2022. *Working Conditions in the Time of COVID-19: Implications for the Future Working Conditions and Sustainable Work*. *European Working Conditions Telephone Survey 2021*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/30357e5fd8/ef22012en.pdf>.
- . 2025a. *EWCS 2024 Data Explorer*. Eurofound. 1 de septiembre de 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024/dashboard>.

- . 2025b. *European Working Conditions Survey 2024: First Findings*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 10 de noviembre de 2025. <https://doi.org/10.2806/9436104>.
- Eurofound y OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019. *Working Conditions in a Global Perspective*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.2806/870542>.
- Comisión Europea. 2011. *Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Work-Related Stress*. Commission Staff Working Paper, SEC (2011) 241 final. Bruselas. https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf.
- European Social Partners. 2008. *Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Work-Related Stress*. <https://www.businesseurope.eu/wp-content/uploads/2025/02/2009-01163-E-e7e-1.pdf>.
- Ferrie, Jane E., Hugo Westerlund, Marianna Virtanen, Jussi Vahtera y Mika Kivimäki. 2008. «Flexible Labor Markets and Employee Health». *SJWEH Supplements* 6: 98–110. <https://www.sjweh.fi/article/1257>.
- Finnish Centre for Pensions. 2025. *Statistical Yearbook of Pensioners in Finland 2024*. *Julkari.fi*. Finnish Centre for Pensions. <https://www.julkari.fi/items/459fde62-78e9-413a-a5ef-4c79330c633f>.
- Fishta, Alba, y Eva-Maria Backé. 2015. «Psychosocial Stress at Work and Cardiovascular Diseases: An Overview of Systematic Reviews». *International Archives of Occupational and Environmental Health* 88 (8): 997–1014. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1019-0>.
- Fond, Guillaume, Anderson Loundou, Nora Hamdani, Wahid Boukouaci, Aroldo Dargel, José Oliveira, Matthieu Roger, Ryad Tamouza, Marion Leboyer y Laurent Boyer. 2014. «Anxiety and Depression Comorbidities in Irritable Bowel Syndrome (IBS): A Systematic Review and Meta-Analysis». *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience* 264 (8): 651–60. <https://doi.org/10.1007/s00406-014-0502-z>.
- Fox, Kimberly E., Sydney T. Johnson, Lisa F. Berkman, Marjaana Sianoja, Yenee Soh, Laura D. Kubzansky y Erin L. Kelly. 2021. «Organisational- and Group-Level Workplace Interventions and Their Effect on Multiple Domains of Worker Well-Being: A Systematic Review». *Work & Stress* 36 (1): 1–30.
- French, J.R., and R.D. Caplan. 1972. «Organizational Stress and Individual Strain.» *The Failure of Success* 30 (66): 61–77.
- Fryers, Tom. 2006. «Work, Identity and Health.» *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health* 2 (1): 12. <https://doi.org/10.1186/1745-0179-2-12>.
- Gallup. 2022. «The Economic Cost of Poor Employee Mental Health.» *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/workplace/404174/economic-cost-poor-employee-mental-health.aspx>.
- . 2023. «State of the Global Workplace: The Voice of the World's Employees.» Gallup.
- . 2025a. «Indicator Employee Engagement.» Gallup.com. 2025. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>.
- . 2025b. «State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders.» Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Gammarano, Rosina. 2020. «Measuring Job Quality: Difficult but Necessary.» ILOSTAT. January 27, 2020. <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>.
- Gerhardt, Christin, Norbert K. Semmer, Sabine Sauter, Alexandra Walker, Nathal de Wijn, Wolfgang Kälin, Maria U. Kottwitz, Bernd Kersten, Benjamin Ulrich, and Achim Elfing. 2021. «How Are Social Stressors at Work Related to Well-Being and Health? A Systematic Review and Meta-Analysis.» *BMC Public Health* 21 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>.
- Gilbreath, Brad. 2005. «Creating Healthy Workplaces: The Supervisor's Role.» *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 2004, January, 93–118. <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch3>.
- Glaser, Ronald, and Janice K. Kiecolt-Glaser. 2005. «Stress-Induced Immune Dysfunction: Implications for Health.» *Nature Reviews Immunology* 5 (3): 243–51. <https://doi.org/10.1038/nri1571>.
- Greenberg, Jerald. 1987. «A Taxonomy of Organizational Justice Theories.» *The Academy of Management Review* 12 (1): 9–22. <https://doi.org/10.2307/257990>.
- Greiner, Birgit A, and Ella Arensman. 2022. «The Role of Work in Suicidal Behavior – Uncovering Priorities for Research and Prevention.» *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48 (6): 419–24. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4051>.
- Griffiths, Amanda, Tom Cox, M Karanika, S Khan, and J-M Tomás. 2006. «Work Design and Management in the Manufacturing Sector: Development and Validation of the Work Organisation Assessment Questionnaire.» *Occupational and Environmental Medicine* 63 (10): 669–75. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.023671>.
- Guisolan, S.C., M. Ambrogio, A. Meeussen, F. Althaus, and G. Eperon. 2022. «Health and Security Risks of Humanitarian Aid Workers during Field Missions: Experience of the International Red Cross.» *Travel Medicine and Infectious Disease* 46 (March): 102275. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2022.102275>.

- Guldenmund, F.W. 2000. "The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research." *Safety Science* 34 (1-3): 215-57. [https://doi.org/10.1016/s0925-7535\(00\)00014-x](https://doi.org/10.1016/s0925-7535(00)00014-x).
- French, J. R., y R. D. Caplan. 1972. «Organizational Stress and Individual Strain». *The Failure of Success* 30 (66): 61-77.
- Fryers, Tom. 2006. «Work, Identity and Health». *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health* 2 (1): 12. <https://doi.org/10.1186/1745-0179-2-12>.
- Gallup. 2022. «The Economic Cost of Poor Employee Mental Health». *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/workplace/404174/economic-cost-poor-employee-mental-health.aspx>.
- . 2023. «State of the Global Workplace: The Voice of the World's Employees». *Gallup*.
- . 2025a. «Indicator Employee Engagement». *Gallup.com*. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>.
- . 2025b. «State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders». *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Gammarano, Rosina. 2020. «Measuring Job Quality: Difficult but Necessary». *ILOSTAT*. 27 de enero de 2020. <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>.
- Gerhardt, Christin, Norbert K. Semmer, Sabine Sauter, Alexandra Walker, Nathal de Wijn, Wolfgang Kälin, Maria U. Kottwitz, Bernd Kersten, Benjamin Ulrich y Achim Elfering. 2021. «How Are Social Stressors at Work Related to Well-Being and Health? A Systematic Review and Meta-Analysis». *BMC Public Health* 21 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>.
- Gilbreath, Brad. 2005. «Creating Healthy Workplaces: The Supervisor's Role». *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2004*, enero, 93-118. <https://doi.org/10.1002/0470013311.ch3>.
- Glaser, Ronald, y Janice K. Kiecolt-Glaser. 2005. «Stress-Induced Immune Dysfunction: Implications for Health». *Nature Reviews Immunology* 5 (3): 243-51. <https://doi.org/10.1038/nri1571>.
- Greenberg, Jerald. 1987. «A Taxonomy of Organizational Justice Theories». *The Academy of Management Review* 12 (1): 9-22. <https://doi.org/10.2307/257990>.
- Greiner, Birgit A., y Ella Arensman. 2022. «The Role of Work in Suicidal Behavior – Uncovering Priorities for Research and Prevention». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48 (6): 419-24. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4051>.
- Griffiths, Amanda, Tom Cox, M. Karanika, S. Khan y J.-M. Tomás. 2006. «Work Design and Management in the Manufacturing Sector: Development and Validation of the Work Organisation Assessment Questionnaire». *Occupational and Environmental Medicine* 63 (10): 669-75. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.023671>.
- Guisolan, S. C., M. Ambrogi, A. Meeussen, F. Althaus y G. Eperon. 2022. «Health and Security Risks of Humanitarian Aid Workers during Field Missions: Experience of the International Red Cross». *Travel Medicine and Infectious Disease* 46 (marzo): 102275. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2022.102275>.
- Guldenmund, F. W. 2000. «The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research». *Safety Science* 34 (1-3): 215-57. [https://doi.org/10.1016/s0925-7535\(00\)00014-x](https://doi.org/10.1016/s0925-7535(00)00014-x).
- Gupta, Roma Kumari, y Chandrabhan M. Tembhurnekar. 2024. «AI-Driven Performance Appraisal Systems: A Critical Literature Review of Emerging Issues and Challenges». *ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts* 5 (7). <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i7.2024.3481>.
- Hackman, J. Richard. 1980. «Work Redesign and Motivation». *Professional Psychology* 11 (3): 445-55. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>.
- Hackman, J. Richard, y Greg R. Oldham. 1976. «Motivation through the Design of Work: Test of a Theory». *Organizational Behavior and Human Performance* 16 (2): 250-79. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Hakanen, Jari J., y Arnold B. Bakker. 2017. «Born and Bred to Burn Out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout». *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3): 354-64. <https://doi.org/10.1037/ocp0000053>.
- Halbesleben, Jonathon R. B. 2010. «A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences». En *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, editado por Arnold B. Bakker. Psychology Press.
- Hall, Nicole A., Adam T. Everson, Madison R. Billingsley y Mary Beth Miller. 2021. «Moral Injury, Mental Health, and Behavioral Health Outcomes: A Systematic Review of the Literature». *Clinical Psychology & Psychotherapy* 29 (1). <https://doi.org/10.1002/cpp.2607>.
- Harvey, Samuel B., Matthew Modini, Sadhbh Joyce, Josie S. Milligan-Saville, Leona Tan, Arnstein Mykletun, Richard A. Bryant, Helen Christensen y Philip B. Mitchell. 2017. «Can Work Make You Mentally Ill? A Systematic Meta-Review of Work-Related Risk Factors for Common Mental Health Problems». *Occupational and Environmental Medicine* 74 (4): 301-10.

- Hassard, Juliet, Kevin R. H. Teoh, Gintare Visockaite, Philip Dewe y Tom Cox. 2018. «The Cost of Work-Related Stress to Society: A Systematic Review». *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (1): 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>.
- Hassard, Juliet, Kevin Teoh, Tom Cox, Philip Dewe, Marlen Cosmar, Robert Gründler y Danny Flemming. 2014. «Calculating the Costs of Work-Related Stress and Psychosocial Risks – a Literature Review». *European Agency for Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.2802/20493>.
- Haveraaen, Lise Aasen, Lisebet Skeie Skarpaas y Randi Wågø Aas. 2017. «Job Demands and Decision Control Predicted Return to Work: The Rapid-RTW Cohort Study». *BMC Public Health* 17 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3942-8>.
- Heery, Edmund, y Mike Noon. 2008. *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acref/9780199298761.001.0001>.
- Heikkilä, Katarina, S. T. Nyberg, T. Theorell, E. I. Fransson, L. Alfredsson, J. B. Bjorner, S. Bonenfant, et al. 2013. «Work Stress and Risk of Cancer: Meta-Analysis of 5700 Incident Cancer Events in 116 000 European Men and Women». *BMJ* 346 (feb07 1): f165–65. <https://doi.org/10.1136/bmj.f165>.
- Heikkilä, Katriina, Eleonor I. Fransson, Solja T. Nyberg, Marie Zins, Hugo Westerlund, Peter Westerholm, Marianna Virtanen, et al. 2013. «Job Strain and Health-Related Lifestyle: Findings from an Individual-Participant Meta-Analysis of 118 000 Working Adults». *American Journal of Public Health* 103 (11): 2090–97. <https://doi.org/10.2105/ajph.2012.301090>.
- Herrera-Ballesteros, Juan, Carlos Javier de las Heras-Rosas, Pedro Mota Veiga y Felipe Sampaio Rodrigues. 2025. «How Do Flexible Working Time Policies, Telework from Home and Work Fatigue Impact on the Work-Life Balance?» *International Journal of Organizational Analysis* 33 (12): 153–73. <https://doi.org/10.1108/ijoa-03-2025-5353>.
- Hesketh, I., y C. L. Cooper. 2014. «Leaveism at Work». *Occupational Medicine* 64 (3): 146–47. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu025>.
- Hintsä, T., A. Kouvonen, M. McCann, M. Jokela, M. Elovainio y P. Demakakos. 2015. «Higher Effort–Reward Imbalance and Lower Job Control Predict Exit from the Labour Market at the Age of 61 Years or Younger: Evidence from the English Longitudinal Study of Ageing». *Journal of Epidemiology & Community Health* 69 (6): 543–49. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-205148>.
- Hohnen, Pernille, Peter Hasle, Anne Helbo Jespersen y Christian Uhrenholdt Madsen. 2014. «Hard Work in Soft Regulation: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment». *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (3): 13. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i3.4177>.
- Huettermann, Hendrik, y Heike Bruch. 2019. «Mutual Gains? Health-Related HRM, Collective Well-Being and Organizational Performance». *Journal of Management Studies* 56 (6): 1045–72. <https://doi.org/10.1111/joms.12446>.
- Hünefeld, Lena, Sophie-Charlotte Meyer, Serife Erol y Elke Ahlers. 2025. «Work Intensity: Identification and Analysis of Key Determinants». *International Journal of Workplace Health Management* 18 (2). <https://doi.org/10.1108/ijwhm-12-2023-0177>.
- Ikramullah, Malik, Jan-Willem Van Prooijen, Muhammad Zahid Iqbal y Faqir Sajjad Ul-Hassan. 2016. «Effectiveness of Performance Appraisal». *Personnel Review* 45 (2): 334–52. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2014-0164>.
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 2012. *NTP 0926 Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. Portal INSST. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/27-serie-ntp-numeros-926-a-960-ano-2012/nota-tecnica-de-prevencion-ntp-926>.
- ISO (Organización Internacional de Normalización). 2021. ISO 45003:2021(es), Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>.
- Jack, Michelle Marion, Marian Baird y Elizabeth Hill. 2025. «The Impact of Firm-Level Work and Family Initiatives on Organizational Outcomes, Employees and Their Families: An Umbrella Review». *Community, Work & Family*, octubre, 1–60. <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2563055>.
- Jain, Aditya, Luis D. Torres, Kevin Teoh y Stavroula Leka. 2022. «The Impact of National Legislation on Psychosocial Risks on Organisational Action Plans, Psychosocial Working Conditions, and Employee Work-Related Stress in Europe». *Social Science & Medicine* 302 (junio): 114987. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>.
- Jamieson, Nikki, Lindsay B. Carey, Anthony Jamieson y Myfanwy Maple. 2023. «Examining the Association between Moral Injury and Suicidal Behavior in Military Populations: A Systematic Review». *Journal of Religion & Health* 62 (agosto): 3904–25. <https://doi.org/10.1007/s10943-023-01885-6>.
- Jespersen, Anne Helbo, Peter Hasle y Klaus T. Nielsen. 2016. «The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation». *Nordic Journal of Working Life Studies* 6 (3): 23–42. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>.

- Jimmieson, Nerina L., Adele J. Bergin, Prashant Bordia y Michelle K. Tucker. 2021. «Supervisor Strategies and Resources Needed for Managing Employee Stress: A Qualitative Analysis». *Safety Science* 136. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105149>.
- Johnson, J. V., y E. M. Hall. 1988. «Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population». *American Journal of Public Health* 78 (10): 1336–42. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>.
- Lindström, K., A.-L. Elo, A. Skogstad, M. Dallner, F. Gamberale, V. Hottinen, S. Knardahl y E. Ørhede. 2000. *User's Guide for the QPSNordic. General Nordic Questionnaire for the Psychological and Social Factors at Work*. The National Research Centre for the Working Environment; Nordic Council of Ministers. <https://nfa.elsevier-pure.com/en/publications/users-guide-for-the-qpsnordic-general-nordic-questionnaire-for-th/>.
- Kahn, W. A. 1990. «Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work». *Academy of Management Journal* 33 (4): 692–724. <https://www.jstor.org/stable/256287>.
- Kalleberg, Arne L. 2008. «The Mismatched Worker: When People Don't Fit Their Jobs». *Academy of Management Perspectives* 22 (1): 24–40. <https://doi.org/10.5465/AMP.2008.31217510>.
- Karasek, Robert A. 1979. «Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign». *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Karasek, Robert, Maureen Dollard, SungIl Cho, PerOlof Östergren y Irene Houtman. 2025. «The Multi-Level Job Content Questionnaire 2.0 (JCQ 2.0) and the Associationalist Demand–Control (ADC) Theory for a Sustainable Global Economy». <https://doi.org/10.20944/preprints202507.1172.v1>.
- Karasek, Robert, y Töres Theorell. 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.
- Karkkola, Petri, Matti Kuittinen y Taina Hintsala. 2019. «Role Clarity, Role Conflict, and Vitality at Work: The Role of the Basic Needs». *Scandinavian Journal of Psychology* 60 (5): 456–63. <https://doi.org/10.1111/sjop.12550>.
- Kieselbach, Thomas, Elisabeth Armgarth, Sebastiano Bagnara, AnnaLiisa Elo, Steve Jefferys, Catelijne Joling, Karl Kuhn, et al. 2010. *Health in Restructuring (HIRES): Recommendations, National Responses and Policy Issues in the EU; Consisting of Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES), Dissemination and Consultation of the HIRES Recommendations in 13 EU Countries (HIRES Plus)*. Munich: Hampp.
- Kim, Inah, Min Ji Koo, HyeEun Lee, Yong Lim Won y Jaechul Song. 2019. «OverworkRelated Disorders and Recent Improvement of National Policy in South Korea». *Journal of Occupational Health* 61 (4). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12060>.
- Kim, Jongsue, Ria Kwon, Hyunok Yun, GaYoung Lim, KyungSook Woo y Inah Kim. 2024. «The Association between Long Working Hours, Shift Work, and Suicidal Ideation: A Systematic Review and Meta-Analyses». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 50 (7): 503–18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4182>.
- Kivimäki, Mika, y Andrew Steptoe. 2018. «Effects of Stress on the Development and Progression of Cardiovascular Disease». *Nature Reviews Cardiology* 15 (4): 215–29. <https://doi.org/10.1038/nrcardio.2017.189>.
- Kivimäki, Mika, Marianna Virtanen, Ichiro Kawachi, Solja T. Nyberg, Lars Alfredsson, G. David Batty, Jakob B. Bjorner, et al. 2015. «Long Working Hours, Socioeconomic Status, and the Risk of Incident Type 2 Diabetes: A Meta-Analysis of Published and Unpublished Data from 222 120 Individuals». *The Lancet Diabetes & Endocrinology* 3 (1): 27–34. [https://doi.org/10.1016/S2213-8587\(14\)70178-0](https://doi.org/10.1016/S2213-8587(14)70178-0).
- Klinefelter, Zachary, Robert R. Sinclair, Thomas W. Britt, Gargi Sawhney, Kristen Jennings Black y Alec Munc. 2020. «Psychosocial Safety Climate and Stigma: Reporting StressRelated Concerns at Work». *Stress and Health* 37 (3). <https://doi.org/10.1002/smi.3010>.
- Knardahl, Stein, Håkon A. Johannessen, Tom Sterud, Mikko Härmä, Reiner Rugulies, Jorma Seitsamo y Vilhelm Borg. 2017. «The Contribution from Psychological, Social, and Organizational Work Factors to Risk of Disability Retirement: A Systematic Review with Meta-Analyses». *BMC Public Health* 17 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4059-4>.
- Konturek, Peter C., T. Brzozowski y S. J. Konturek. 2011. «Stress and the Gut: Pathophysiology, Clinical Consequences, Diagnostic Approach and Treatment Options». *Journal of Physiology and Pharmacology: An Official Journal of the Polish Physiological Society* 62 (6): 591–99. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22314561/>.
- Kop, JeanLuc, Virginie Althaus, Nadja FormetRobert y Vincent Grosjean. 2016. «Systematic Comparative Content Analysis of 17 Psychosocial Work Environment Questionnaires Using a New Taxonomy». *International Journal of Occupational and Environmental Health* 22 (2): 128–41. <https://doi.org/10.1080/10773525.2016.1185214>.
- Koranyi, Isa, Johanna Jonsson, Torkel Rönblad, Leo Stockfelt y Theo Bodin. 2018. «Precarious Employment and Occupational Accidents and Injuries – a Systematic Review». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 44 (4): 341–50. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3720>.

- Korunka, Christian. 2017. «Challenges for Job Design». En *Job Demands in a Changing World of Work*, editado por Christian Korunka y Bettina Kubicek, 131–51. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_8.
- Kossek, Ellen Ernst, Shaun Pichler, Todd Bodner y Leslie B. Hammer. 2011. «Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support». *Personnel Psychology* 64 (2): 289–313.
- Kotera, Yasuhiro, y Katia Correa Vione. 2020. «Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (14): 5080. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>.
- Kouvonen, Anne, Minna Mänty, Tea Lallukka, Eero Lahelma y Ossi Rahkonen. 2016. «Changes in Psychosocial and Physical Working Conditions and Common Mental Disorders». *The European Journal of Public Health* 26 (3): 458–63. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw019>.
- Kubicek, Bettina, Matea Paškvan y Johanna Bunner. 2017. «The Bright and Dark Sides of Job Autonomy». En *Job Demands in a Changing World of Work*, 45–63. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4.
- Kucharczyk, Erica R., Kevin Morgan y Andrew P. Hall. 2012. «The Occupational Impact of Sleep Quality and Insomnia Symptoms». *Sleep Medicine Reviews* 16 (6): 547–59. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2012.01.005>.
- Kyung, MinJung, SooJeong Lee, Caroline Dancu y OiSaeng Hong. 2023. «Underreporting of Workers' Injuries or Illnesses and Contributing Factors: A Systematic Review». *BMC Public Health* 23 (1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15487-0>.
- Lambreghts, Charlotte, Sofie Vandenbroeck, Kaat Goorts y Lode Godderis. 2023. «Return-To-Work Interventions for Sick-Listed Employees with Burnout: A Systematic Review». *Occupational and Environmental Medicine* 80 (9): 538–44. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-108867>.
- LaMontagne, Anthony D., Angela Martin, Kathryn M. Page, Nicola J. Reavley, Andrew J. Noblet, Allison J. Milner, Tessa Keegel y Peter M. Smith. 2014. «Workplace Mental Health: Developing an Integrated Intervention Approach». *BMC Psychiatry* 14 (1). <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>.
- LaMontagne, Anthony D., Maria Åberg, Sandra Blomqvist, Nick Glozier, Birgit A. Greiner, Jorgen Gullestrup, Samuel B. Harvey, et al. 2024. «Work-Related Suicide: Evolving Understandings of Etiology & Intervention». *American Journal of Industrial Medicine* 67 (8): 679–95. <https://doi.org/10.1002/ajim.23624>.
- Landsbergis, Paul A., Joseph G. Grzywacz y Anthony D. LaMontagne. 2012. «Work Organization, Job Insecurity, and Occupational Health Disparities». *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 495–515. <https://doi.org/10.1002/ajim.22126>.
- Landsbergis, Paul A., Peter L. Schnall, Karen L. Belkić, Dean Baker, Joseph Schwartz y Thomas G. Pickering. 2001. «Work Stressors and Cardiovascular Disease». *Work* 17 (3): 191–208. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12441599/>.
- Lawler, Edward E., George S. Benson y Michael McDermott. 2012. «What Makes Performance Appraisals Effective?». *Compensation & Benefits Review* 44 (4): 191–200. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886368712462331>.
- Leach, Desmond J., Toby D. Wall y Paul R. Jackson. 2003. «The Effect of Empowerment on Job Knowledge: An Empirical Test Involving Operators of Complex Technology». *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76 (1): 27–52. <https://doi.org/10.1348/096317903321208871>.
- Leake, Gillian, Albert Amankwaa y Irene Elisabeth. 2025. «Workplace Mistreatment: A Systematic Review of Interventions and Future Research Agenda». *Journal of Business Ethics*, junio. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-06058-x>.
- Lee, Christina Y., Katherine Moawad y Grace W. Pien. 2025. «Impact of Night Shift Work on Women's Fertility, Pregnancy and Menopause». *Frontiers in Sleep* 4. <https://doi.org/10.3389/frsle.2025.1545258>.
- Leiter, Michael P., William Zanaletti y Piergiorgio Argentero. 2009. «Occupational Risk Perception, Safety Training, and Injury Prevention: Testing a Model in the Italian Printing Industry». *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (1): 1–10. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.14.1.1>.
- Leka, Stavroula, y Tom Cox, eds. 2008. *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA EF*. Institute of Work, Health and Organisations. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf.
- Leka, Stavroula, Amanda Griffiths y Tom Cox. 2003. «Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives». *Organización Mundial de la Salud*. Ginebra: Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://doi.org/9241590475>.
- Leka, Stavroula, y Sergio Iavicoli. 2020. «Peer Review on 'Legislation and Practical Management of Psychosocial Risks at Work.' A Critical Evaluation of the EU Policy Context, Stockholm (Sweden), 3–4 October 2019: Thematic Discussion Paper.» Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2767/021888>

- Leka, Stavroula, y Aditya Jain. 2024. *Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State of the Art and Implications for Research, Policy and Practice, Report 2024.09*. Bruselas: ETUI. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5114626>.
- Leka, Stavroula, Aditya Jain, Tom Cox y Evelyn Kortum. 2011. «The Development of the European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMAEF». *Journal of Occupational Health* 53 (2): 137-43. <https://doi.org/10.1539/joh.o10010>.
- Leka, Stavroula, Aditya Jain, Sergio Iavicoli y Cristina Di Tecco. 2015. «An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future». *BioMed Research International* 2015 (1): 1-18. <https://doi.org/10.1155/2015/213089>.
- Leka, Stavroula, Aditya Jain y Loïc Lerouge. 2017. «Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, 1-12. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-63065-6_1.
- Lerouge, Loïc. 2017. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-63065-6>.
- . 2024. «Droit de la santé au travail dans la fonction publique hospitalière et qualité des soins». *AJFP. Actualité Juridique Fonctions Publiques*, 499-504. <https://doi.org/10.2471/BLT.19.020919>.
- . 2025. «The Concepts of “Mental Health in the Workplace” and “Psychosocial Risks”: A Clarification from a Legal Perspective». *European Labour Law Journal* 16 (3). <https://doi.org/10.1177/20319525251336018>.
- Lerouge, Loïc, y Francisco Trujillo Pons. 2022. «Contribution to the Study on the “Right to Disconnect” from Work. Are France and Spain Examples for Other Countries and EU Law?» *European Labour Law Journal* 13 (3): 450-65. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.
- LeWine, Howard E. 2024. «Understanding the Stress Response». *Harvard Health*. Harvard Health Publishing. 3 de abril de 2024. <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/understanding-the-stress-response>.
- Li, Jian, Frank Pega, Yuka Ujita, Chantal Brisson, Els Clays, Alexis Descatha, Marco M. Ferrario, et al. 2020. «The Effect of Exposure to Long Working Hours on Ischaemic Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury». *Environment International* 142: 105739. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105739>.
- Li, Jian, Min Zhang, Adrian Loerbroks, Peter Angerer y Johannes Siegrist. 2014. «Work Stress and the Risk of Recurrent Coronary Heart Disease Events: A Systematic Review and Meta-Analysis». *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, noviembre. <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0303-7>.
- Li, Ruoxuan, y Meilin Yao. 2022. «What Promotes Teachers’ Turnover Intention? Evidence from a Meta-Analysis». *Educational Research Review* 37: 100477. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>.
- Li, Xiaomei, y Thitinant Wareewanich. 2024. «A Casual Model to Understand Psychological Safety Affecting Employee Creativity: Role of Knowledge Sharing, Knowledge Hiding and Organizational Safety Climate». *International Journal of Religion* 5 (11): 5074-92. <https://doi.org/10.61707/eztzn198>.
- Lillberg, K., Pia K. Verkasalo, Jaakko Kaprio, Lyly Teppo, Hans Helenius y Markku Koskenvuo. 2003. «Stressful Life Events and Risk of Breast Cancer in 10,808 Women: A Cohort Study». *American Journal of Epidemiology* 157 (5): 415-23. <https://doi.org/10.1093/aje/kwg002>.
- Lissitsa, Sabina, y Svetlana ChachashviliBolotin. 2020. «It’s Not What You Know but Where You Come From: Cognitive Skills, Job Autonomy and Latent Discrimination of Ethnic Minorities in Israel». *International Review of Education*, febrero. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09825-2>.
- Llorens, Clara, Ramon Alós, Ernest Cano, Ariadna Font, Pere Jódar, Vicente López, Albert Navarro, Amat Sánchez, Mireia Utzet y Salvador Moncada. 2009. «Psychosocial Risk Exposures and Labour Management Practices. An Exploratory Approach». *Scandinavian Journal of Public Health* 38 (3_suppl): 125-36. <https://doi.org/10.1177/1403494809354363>.
- Madsen, Ida E. H., Nidhi Gupta, Esben Budtzjørgensen, Jens Peter Bonde, Elisabeth Framke, Esben Meulengracht Flachs, Sesilje Bondo Petersen, Annemette Coop SvanePetersen, Andreas Holtermann y Reiner Rugulies. 2018. «Physical Work Demands and Psychosocial Working Conditions as Predictors of Musculoskeletal Pain: A Cohort Study Comparing Self-Reported and Job Exposure Matrix Measurements». *Occupational and Environmental Medicine* 75 (10): 752-58. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105151>.
- Magill, Rowan. 2024. «Work-Related Suicide: Examining the Role of Work Factors in Suicide». *WorkSafe*. WorkSafe New Zealand. <https://www.worksafe.govt.nz/research/work-related-suicide-examining-the-role-of-work-factors-in-suicide/>.
- Makarevičienė, Alina, Madeline Nightingale, Greta Skubiejūtė, Emily Hutton, Vaida GineikytėKanclerė y Deimantė Kazlauskaitė. 2023. *Minimum Health and Safety Requirements for the Protection of Mental Health in the Workplace*. Luxemburgo: Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740078/IPOL_STU\(2023\)740078_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740078/IPOL_STU(2023)740078_EN.pdf).

- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli y Michael P. Leiter. 2001. «Job Burnout». *Annual Review of Psychology* 52 (1): 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Masoodi, M., Nour Abdelaal, Stephanie Tran, Yuan Stevens, Sam y Andrey Karim Bardeesy. 2021. *Workplace Surveillance and Remote Work: Exploring the Impacts and Implications amidst COVID19 in Canada*. <https://dais.ca/wp-content/uploads/2023/11/WorkplaceSurveillanceandRemoteWork.pdf>.
- Mateescu, Alexandra, y Aiha Nguyen. 2019. *Algorithmic Management in the Workplace*. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf.
- Maulik, Pallab K. 2017. «Workplace Stress: A Neglected Aspect of Mental Health Wellbeing». *The Indian Journal of Medical Research* 146 (4): 441–44. https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17.
- Mauno, Saija, Mari Herttala, Jaana Minkkinen, Taru Feldt y Bettina Kubicek. 2022. «Is Work Intensification Bad for Employees? A Review of Outcomes for Employees over the Last Two Decades». *Work & Stress* 37 (1): 1–26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>.
- McEwen, Bruce S., y Eliot Stellar. 1993. «Stress and the Individual». *Archives of Internal Medicine* 153 (18): 2093. <https://doi.org/10.1001/archinte.1993.00410180039004>.
- Mercer. 2019. *Performance Transformation in the Future of Work: Four Truths and Three Predictions Based on Insights from Mercer's 2019 Global Performance Management Study*. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/us-2019-performance-transformation-in-the-future-of-work.pdf>.
- Meyer, John D. 2013. «Race-Based Job Discrimination, Disparities in Job Control, and Their Joint Effects on Health». *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 587–95. <https://doi.org/10.1002/ajim.22255>.
- MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare). 2025. «Japan Recognizes Record Number of Deaths and Health Disorders Related to Overwork in Fiscal 2024». *Nippon.com*. <https://www.nippon.com/en/japan-data/h02473/>.
- MHRC (Mental Health Research Center). 2021. *Psychological Health & Safety in Canadian Workplaces*. <https://static1.squarespace.com/static/5f31a311d93d0f2e28aaf04a/t/61e59ce735bb7b247057299d/1642437865230/Long+Form+EN+Final+-+MHRC+PHS+Report.pdf>. (Nota: la URL original parece incompleta; si tienes la versión correcta, puedo actualizarla.)
- Microsoft. 2025. *Microsoft 2025 Annual Work Trend Index*. <https://news.microsoft.com/annual-work-trend-index-2025/>.
- Mikkelsen, Mai Bjørnskov, y Michael Rosholm. 2018. «Systematic Review and Meta-Analysis of Interventions Aimed at Enhancing Return to Work for Sick-Listed Workers with Common Mental Disorders, Stress-Related Disorders, Somatoform Disorders and Personality Disorders». *Occupational and Environmental Medicine* 75 (9): 675–86. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105073>.
- Milanez, Anna, Annikka Lemmens y Carla Ruggiu. 2025. «Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey». *OECD Artificial Intelligence Papers* 31. <https://doi.org/10.1787/287c13c4-en>.
- Milner, Allison, Katrina Witt, Anthony D. LaMontagne y Isabelle Niedhammer. 2018. «Psychosocial Job Stressors and Suicidality: A Meta-Analysis and Systematic Review». *Occupational and Environmental Medicine* 75 (4): 245–53. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104531>.
- Ministro del Trabajo y OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social). 2022. *Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de SST en Colombia*. https://www.researchgate.net/publication/362455968_TERCERA_ENCUESTA_NACIONAL_DE_CONDICIONES_DE_SST_EN_COLOMBIA.
- Miraglia, Mariella, y Gary Johns. 2016. «Going to Work III: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-Path Model». *Journal of Occupational Health Psychology* 21 (3): 261–83. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>.
- Misra, Joya, Alexandra Kuvaeva, Kerryann O'Meara, Dawn Kiyoe Culpepper y Audrey Jaeger. 2021. «Gendered and Racialized Perceptions of Faculty Workloads». *Gender & Society* 35 (3): 358–94. <https://doi.org/10.1177/08912432211001387>.
- Montani, Francesco, François Courcy y Christian Vandenberghe. 2017. «Innovating under Stress: The Role of Commitment and Leader-Member Exchange». *Journal of Business Research* 77 (agosto): 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.024>.
- Moore, Phoebe V. 2017. *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315561523>.
- Morgeson, Frederick P., y Stephen E. Humphrey. 2006. «The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work». *Journal of Applied Psychology* 91 (6): 1321–39. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>.
- Mujtaba, Bahaudin, y S. Shuaib. 2010. «An Equitable Total Rewards Approach to Pay for Performance Management». *Journal of Management Policy and Practice* 11. <https://scholars.nova.edu/en/publications/an-equitable-total-rewards-approach-to-pay-for-performance-manage-2/>.

- Nahrgang, Jennifer D., Frederick P. Morgeson y David A. Hofmann. 2011. «Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes». *Journal of Applied Psychology* 96 (1): 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.
- National Mental Health Commission. s. f. *What Is a Mentally Healthy Workplace?* Mentally Healthy Workplaces. <https://beta.mentallyhealthyworkplaces.gov.au/explore-modules/foundations-mentally-healthy-workplace/setting-success/what-mentally-healthy>.
- Neupane, Subas, Jukka Takala y Alexis Descatha. 2026. *Work-related Psychosocial Risk Factors of Mental and Cardiovascular Health, Prevalence and the Attributable Fraction: From a Translational Review to Evaluation of the Burden*. Informe interno preparado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra (no publicado).
- Nie, Tiezheng, Min Tian, Mingyang Cai y Yan Qiao. 2023. «Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times». *Behavioural Sciences* 13 (6): 493–93. <https://doi.org/10.3390/bs13060493>.
- Niedhammer, Isabelle, Sandrine Bertrais y Katrina Witt. 2021. «Psychosocial Work Exposures and Health Outcomes: A Meta-Review of 72 Literature Reviews with Meta-Analysis». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 47 (7). <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>.
- Nielsen, Karina, y Jo Yarker. 2022. «Employees' Experience of Supervisor Behaviour – A Support or a Hindrance on Their Return-To-Work Journey with a CMD? A Qualitative Study». *Work & Stress* 37 (4): 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2145622>.
- Nielsen, Morten Birkeland, y Ståle Valvatne Einarsen. 2018. «What We Know, What We Do Not Know, and What We Should and Could Have Known about Workplace Bullying: An Overview of the Literature and Agenda for Future Research». *Aggression and Violent Behavior* 42: 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>.
- Nigam, Jeannie A. S., R. Michael Barker, Thomas R. Cunningham, Naomi G. Swanson y Lewis Casey Chosewood. 2023. «Vital Signs: Health Worker-Perceived Working Conditions and Symptoms of Poor Mental Health — Quality of Worklife Survey, United States, 2018–2022». *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report* 72 (44): 1197–1205. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7244e1>.
- Nilsson, Tove, Abid Lashari, Per Gustavsson, Mikko Härmä, Carolina Bigert, Theo Bodin, Laura Maclachlan, Annika Lindahl Norberg y Emma Brulin. 2025. «Night and Shift Work and Incidence of Physician-Diagnosed Sleep Disorders in Nursing Staff: A Prospective Cohort Study». *International Journal of Nursing Studies* 164 (abril): 105017. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.105017>.
- Nyberg, Anna, Göran Kecklund, Linda Magnusson Hanson y Kristiina Rajaleid. 2020. «Workplace Violence and Health in Human Service Industries: A Systematic Review of Prospective and Longitudinal Studies». *Occupational and Environmental Medicine* 78 (2): 69–81. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106450>.
- Ohly, Sandra, y Charlotte Fritz. 2009. «Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study». *Journal of Organizational Behavior* 31 (4): 543–65. <https://doi.org/10.1002/job.633>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1986. «Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984». Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf.
- . 2001. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1k2j8bg/alma994988792802676.
- . 2008. «Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo». Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/resource/resolution-concerning-measurement-working-time-0>.
- . 2012a. «Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo», edición 4, Section V. Factores psicosociales y de organización. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo>.
- . 2012b. «Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario». Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma994698173402676.
- . 2013. *Working Conditions Laws 2012: a global review*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma994838083402676.
- . 2016a. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects – Overview*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995219144602676.
- . 2016b. *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995265389902676.

- . 2018. *Estadísticas de las relaciones de trabajo*. ICLS/20/2018/2. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1k2j8bg/alma994999776602676.
- . 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995271389102676.
- . 2020. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995088291302676.
- . 2022a. «Module 14 – Ensuring Compliance with Legislation on Psychosocial Risks». En *ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995650072602676.
- . 2022b. *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995269192602676.
- . 2022c. *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/PIHL1206>.
- . 2022d. *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995186192802676.
- . 2022e. *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995191791402676.
- . 2023a. *Resolución II: Resolución de modificación de la resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. ICLS/21/2023/RES.II. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995334393102676.
- . 2023b. *The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) Companion Guide*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995330791802676.
- . 2024a. *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. Conferencia Internacional del Trabajo, 112.ª reunión. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1k2j8bg/alma995376392802676.
- . 2024b. *Combatir la violencia y el acoso laborales: lo que revelan los datos de tres encuestas piloto en África Occidental*. ILOSTAT. 25 de noviembre de 2024. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/tackling-work-related-violence-and-harassment-what-data-from-three-pilot-surveys-in-west-africa-reveal/>.
- . 2025a. “Transnational Company Agreements.” ILO Cross-Border Social Dialogue. 2025. <https://cbsd.ilo.org/category/transnational-agreements/transnational-company-agreements>.
- . 2025b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2025* (resumen en español). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/izln1673>.
- . 2025c. *Revolución de la seguridad y la salud: papel de la IA y la digitalización en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/KLPU4071>.
- . 2025d. *Issue Paper: OSH Statistics Supporting the Review and Update of the International OSH Statistical Standards at the 22nd ICLS in 2028*. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/56f4ou/alma995681570602676.
- . 2026. “Employment and Social Trends 2026 (resumen en español).” Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/ahrt2681>.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2019. «Burn-out an “Occupational Phenomenon”: International Classification of Diseases». Organización Mundial de la Salud. 28 de mayo de 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- . 2022. *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.
- OIT y Lloyd's Register Foundation. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial*. Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation. <https://doi.org/10.54394/TGKCS288>.
- OMS y OIT. 2021. “WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report.” Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>.
- . 2022. “Mental Health at Work: Policy Brief.” Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>.
- Özkan, Ahmet Hakan. 2022. «Organizational Justice Perceptions and Turnover Intention: A Meta-Analytic Review». *Kybernetes* 52 (8): 2886-99. <https://doi.org/10.1108/k-01-2022-0119>.
- Palumbo, Rocco, Giulia Flamini, Luca Gnan, Massimiliano Matteo Pellegrini, Damiano Petrolo y Mohammad Fakhar Manesh. 2021. «Disentangling the Implications of Teleworking on Work-Life Balance: A Serial

- Mediation Analysis through Motivation and Satisfaction». *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/joep-08-2020-0156>.
- Park, Jongsoo. 2023. «The Role of Organizational Efforts in Mitigating the Adverse Effects of Workplace Mistreatment on Attitudinal Responses». *Sustainability* 15 (3): 1800. <https://doi.org/10.3390/su15031800>.
- Parker, Sharon K., y Karina Jorritsma. 2020. «Good Work Design for All: Multiple Pathways to Making a Difference». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 30 (3): 1–13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1860121>.
- Pavlo Saik, Vitaliy Tsopa, Serhii Cheberyachko, Oleg Deryugin, Svitlana Sokurenko, Iryna Suima y Vasyl Lozynskiy. 2024. «Improving the Process of Managing Psychosocial Risks in Organizations». *Risk Management and Healthcare Policy* 17 (diciembre): 2997–3016. <https://doi.org/10.2147/rmhp.s488263>.
- Pega, Frank, Bálint Náfrádi, Natalie C. Momen, Yuka Ujita, Kai N. Streicher, Annette M. Prüss-Ustün, Alexis Descatha, et al. 2021. «Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000–2016: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury». *Environment International* 154: 106595. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.
- Peiró, José M., e Isabel Rodríguez. 2008. «Work Stress, Leadership and Organizational Health». *Papeles del Psicólogo – Psychologist Papers* 29 (1): 88–99.
- PeñaGralle, Ana Paula B., Denis Talbot, Caroline S. Duchaine, Mathilde LavigneRobichaud, Xavier Trudel, Karine Aubé, Matthias Gralle, Mahée GilbertOuimet, Alain Milot y Chantal Brisson. 2021. «Job Strain and Effort-Reward Imbalance as Risk Factors for Type 2 Diabetes Mellitus: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Studies». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48 (1). <https://doi.org/10.5271/sjweh.3987>.
- Penconek, Tatiana, Kaitlyn Tate, Andrea Bernardes, Sarah Lee, Simone P. M. Micaroni, Alexandre P. Balsanelli, Andre A. de Moura y Greta G. Cummings. 2021. «Determinants of Nurse Manager Job Satisfaction: A Systematic Review». *International Journal of Nursing Studies* 118: 103906. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>.
- Pero, Angelica Salvi del, Peter Wyckoff y Ann Vourc'h. 2022. «Using Artificial Intelligence in the Workplace: What Are the Main Ethical Risks?». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 273. <https://doi.org/10.1787/840a2d9f-en>.
- Popple, Sam, Kirsten A. Way, Richard Johnstone, Richard Croucher y Peta Miller. 2021. «A Comparative Analysis of Inspector Responses to Complaints about Psychosocial and Physical Hazards». *Regulation & Governance* 17 (1): 234–49. <https://doi.org/10.1111/rego.12447>.
- Potter, R. E., M. Y. Loh, D. Naser, A. Friebe, M. F. Dollard, S. Leka, A. Jain y L. Lerouge. de próxima publicación. «International Trends in National Psychosocial Policy Coverage, Implementation Effects and Worker Outcomes: Comparative Results from the National Policy Index for Worker Mental» University of Adelaide.
- Proper, Karin I., Daniëlla van de Langenberg, Wendy Rodenburg, Roel C. H. Vermeulen, Allard J. van der Beek, Harry van Steeg y Linda W. M. van Kerkhof. 2016. «The Relationship between Shift Work and Metabolic Risk Factors». *American Journal of Preventive Medicine* 50 (5): e147–57. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2015.11.013>.
- Quinlan, Michael, y Philip Bohle. 2009. «Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity». *International Journal of Health Services* 39 (1): 1–44. <https://doi.org/10.2307/45131124>.
- Rahman, Mantaka, Mozahidul Islam Zahid, Habiba Kabir, Imtiaz Abdullah, Tamal Saha, Ummul Khair Alam, Afroza Tamanna Shimu, Mohammad Nur Uddin y Ritesh Ghimire. 2025. «Sleep Problems and Associated Risk Factors among Physicians in Bangladesh: A Protocol for Systematic Review and Meta-Analysis of Observational Cross-Sectional Studies». *BMJ Open* 15 (12): e112676. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2025-112676>.
- Randstad. 2025. *Workmonitor 2025 Global Report*. Randstad NV. <https://workforceinsights.randstad.com/en/download-the-workmonitor-2025-report>.
- Reh, Susan, y Susanne Scheibe. 2025. «Emotional Job Demands Diminish Employees' Sympathy over 9 Years, but Only for Those with a Low Learning Goal Orientation». *Work, Aging and Retirement* 11 (3): 294–306. <https://doi.org/10.1093/workar/waee022>.
- Rodgers, Justin, Adolfo G. Cuevas, David R. Williams, Ichiro Kawachi y S. V. Subramanian. 2021. «The Relative Contributions of Behavioral, Biological, and Psychological Risk Factors in the Association between Psychosocial Stress and All-Cause Mortality among Middle- and Older-Aged Adults in the USA». *GeroScience* 43 (2): 655–72. <https://doi.org/10.1007/s11357-020-00319-5>.
- Rugulies, Reiner, Birgit Aust, Birgit A. Greiner, Ella Arensman, Norito Kawakami, Anthony D. LaMontagne e Ida E. H. Madsen. 2023. «Work-Related Causes of Mental Health Conditions and Interventions for Their Improvement in Workplaces». *The Lancet* 402 (10410): 1368–81. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)00869-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00869-3).

- S. Attiq, S. Wahid, N. Javaid, M. Kanwal y H. J. Shah. 2017. «The Impact of Employees' Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, Co-Worker Support on Job Satisfaction, and Innovative Work Behaviour». *Pakistan Journal of Psychological Research* 32 (1): 247–71.
- Sales, Stephen M. 1970. «Some Effects of Role Overload and Role Underload». *Organizational Behavior and Human Performance* 5 (6): 592–608. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90042-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90042-5).
- Salvagioni, Denise Albieri Jodas, Francine Nesello Melanda, Arthur Eumann Mesas, Alberto Durán González, Flávia Lopes Gabani y Selma Maffei de Andrade. 2017. «Physical, Psychological and Occupational Consequences of Job Burnout: A Systematic Review of Prospective Studies». *PLOS ONE* 12 (10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>.
- Schaufeli, Wilmar B. 2017. «Applying the Job Demands-Resources Model: A "How To" Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout». *Organizational Dynamics* 46 (2): 120–32. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker y Marisa Salanova. 2006. «The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study». *Educational and Psychological Measurement* 66 (4): 701–16. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 5.ª ed. Hoboken, Nueva Jersey: Wiley.
- Schmitt, Antje, Deanne N. Den Hartog y Frank D. Belschak. 2015. «Is Outcome Responsibility at Work Emotionally Exhausting? Investigating Employee Proactivity as a Moderator». *Journal of Occupational Health Psychology* 20 (4): 491–500. <https://doi.org/10.1037/a0039011>.
- Schoellbauer, Julia, Sabine Sonnentag, Roman Prem y Christian Korunka. 2021. «I'd Rather Know What to Expect... Work Unpredictability as Contemporary Work Stressor with Detrimental Implications for Employees' Daily Wellbeing». *Work & Stress* 36 (3): 1–18. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976881>.
- Schulte, Paul A., Jessica M. K. Streit, Fatima Sherif, George Delclos, Sarah A. Felknor, Sara L. Tamers, Sherry Fendinger, James Grosch y Robert Sala. 2020. «Potential Scenarios and Hazards in the Work of the Future: A Systematic Review of the Peer-Reviewed and Gray Literatures». *Annals of Work Exposures and Health* 64 (8): 786–816. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa051>.
- Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC). 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk-Management Measures with Regard to the Prevention of Psychosocial Risks*. <https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/22e5a918-47d6-4646-93f3-ebd341f6c571>.
- Seo, Hyun Jeong, Eunjung Hyun y YoungGeun Yoon. 2024. «The Impact of Physical Hazards on Workers' Job Satisfaction in the Construction Industry: A Case Study of Korea». *Behavioral Sciences* 14 (12): 1197–97. <https://doi.org/10.3390/bs14121197>.
- Shaw, James B., y Jeff A. Weekley. 1985. «The Effects of Objective Work-Load Variations on Psychological Strain and Post-Work-Load Performance». *Journal of Management* 11 (1): 87–98. <https://doi.org/10.1177/014920638501100108>.
- Siegrist, Johannes. 1996. «Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions». *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1): 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Skakon, Janne, Karina Nielsen, Vilhelm Borg y Jaime Guzman. 2010. «Are Leaders' Well-Being, Behaviours and Style Associated with the Affective Well-Being of Their Employees? A Systematic Review of Three Decades of Research». *Work & Stress* 24 (2): 107–39. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>.
- Soile Juutinen, Kirsi Sjöblom, Maureen F. Dollard y Anne Mäkikangas. 2023. «Psychosocial Safety Climate: Measurement and Relationship with WellBeing in a FourWave Longitudinal Study during Remote Work». *Scandinavian Journal of Psychology* 64 (4): 504–11. <https://doi.org/10.1111/sjop.12917>.
- Soltanzadeh, Ahmad, Meysam Eyvazlou, Mostafa Mohammadghasemi, Mansoureh SadeghiYarandi, Monireh Rahimkhani, Neda Ghasemi, Mojdeh Bonyadi y Mohsen SadeghiYarandi. 2024. «Investigating the Relationship between Shift Work Schedule and Blood and Metabolic Parameters: A 10Years Retrospective Cohort Study». *Scientific Reports* 14 (1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-68378-8>.
- Stansfeld, Stephen, y Bridget Candy. 2006. «Psychosocial Work Environment and Mental Health — A Meta-Analytic Review». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32 (6): 443–62. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>.
- Statistics Canada. 2023. *Work-Related Stress Most Often Caused by Heavy Workloads and Work-Life Balance*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/230619/dq230619c-eng.pdf?st=BrjOccqa>.
- SultanTaieb, Hélène, Tania Villeneuve, JeanFrançois Chastang e Isabelle Niedhammer. 2024. «The Costs of Cardiovascular Diseases and Depression Attributable to Psychosocial Work Exposures in the European Union». *ETUI*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4519658>.
- Sun, Chenjunyan, Carol K. H. Hon, Kirsten A. Way, Nerina L. Jimmieson y Bo Xia. 2022. «The Relationship between Psychosocial Hazards and Mental Health in the Construction Industry: A Meta-Analysis». *Safety Science* 145: 105485. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105485>.

- Superintendencia de Seguridad Social. 2024. *Riesgo psicosocial laboral en Chile: Resultados de la aplicación del cuestionario CEALSM/SUSESO en 2024*. https://www.suseso.cl/607/articles-758966_archivo_01.pdf.
- Sverke, Magnus, Lena Låstad, Johnny Hellgren, Anne Richter y Katharina Näswall. 2019. «A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (14): 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>.
- Taibi, Yacine, Yannick A. Metzler, Silja Bellingrath y Andreas Müller. 2021. «A Systematic Overview on the Risk Effects of Psychosocial Work Characteristics on Musculoskeletal Disorders, Absenteeism, and Workplace Accidents». *Applied Ergonomics* 95: 103434. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434>.
- Tanjung, Kamilia, Prakash K. C., Saila Kyrölahti, Marcel Goldberg, ClasHåkan Nygård y Subas Neupane. 2025. «Associations of Psychosocial and Physical Work Demands with All-Cause Mortality: A Pooled Analysis of Prospective Cohort Studies». *International Journal of Epidemiology* 54 (3). <https://doi.org/10.1093/ije/dyaf045>.
- Taylor, Adrian H., y Lisa Dorn. 2006. «Stress, Fatigue, Health, and Risk of Road Traffic Accidents among Professional Drivers: The Contribution of Physical Inactivity». *Annual Review of Public Health* 27 (1): 371–91. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102117>.
- The Lancet. 2026. «No Health without Peace». *The Lancet* 407 (10523): 1. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(25\)02596-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(25)02596-6).
- Thibodeau, Pari Shah, Aela Nash, Jennifer C. Greenfield y Jennifer L. Bellamy. 2023. «The Association of Moral Injury and Healthcare Clinicians' Wellbeing: A Systematic Review». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20 (13): 6300. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136300>.
- Thompson, Rebecca J., Stephanie C. Payne y Aaron B. Taylor. 2014. «Applicant Attraction to Flexible Work Arrangements: Separating the Influence of Flextime and Flexplace». *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88 (4): 726–49. <https://doi.org/10.1111/joop.12095>.
- Tiesman, Hope M., Srinivas Konda, Dan Hartley, Cammie Chaumont Menéndez, Marilyn Ridenour y Scott Hendricks. 2015. «Suicide in U.S. Workplaces, 2003–2010: A Comparison with Non-Workplace Suicides». *American Journal of Preventive Medicine* 48 (6): 674–82. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2014.12.011>.
- Tiwari, Mansi, Garima Mathur y Suvijna Awasthi. 2018. «Gender-Based Discrimination Faced by Females at Workplace: A Perceptual Study of Working Females». *Journal of Entrepreneurship Education* 17 (3): 1–7.
- Toukas, Dimitrios, Miltiadis Delichas, Chryssoula Toufekoula y Anastasia Spyrouli. 2015. «The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives». *Safety and Health at Work* 6 (4): 263–67. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.06.001>.
- Tummers, Lars G., y Arnold B. Bakker. 2021. «Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review». *Frontiers in Psychology* 12 (septiembre): 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 2025. *American Time Use Survey — 2024 Results*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf>.
- Van der Doef, Margot, y Stan Maes. 1999. «The Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being: A Review of 20 Years of Empirical Research». *Work & Stress* 13 (2): 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>.
- Vander Elst, Tinne, Hans De Witte y Nele De Cuyper. 2014. «The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation across Five European Countries». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23 (3): 364–80. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>.
- Vesper, Denise, Michael J. Zickar, Liam O'Brien, Rory O'Neill, Maureen F. Dollard, Kevin Flynn, Keaton A. Fletcher, et al. 2025. «Occupational Health and Labor Unions». *Occupational Health Science* 9 (junio): 835–64. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00233-2>.
- Virtanen, Marianna, Jane E. Ferrie, David Gimeno, Jussi Vahtera, Marko Elovainio, Archana SinghManoux, Michael G. Marmot y Mika Kivimäki. 2009. «Long Working Hours and Sleep Disturbances: The Whitehall II Prospective Cohort Study». *Sleep* 32 (6): 737–45. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.6.737>.
- Vollrath, Margarete E., y Sverre Torgersen. 2008. «Personality Types and Risky Health Behaviors in Norwegian Students». *Scandinavian Journal of Psychology* 49 (3): 287–92. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2008.00631.x>.
- Walters, David, Richard Johnstone, Hans Jørgen Limborg, Elizabeth Bluff y Ulrik Gensby. 2021. «Securing Compliance: Some Lessons for EU Strategy on Occupational Health and Safety». Bruselas: ETUI aisbl. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3873809>.
- Walton, Gregory M. 2014. «The New Science of Wise Psychological Interventions». *Current Directions in Psychological Science* 23 (1): 73–82. <https://doi.org/10.1177/0963721413512856>.
- Wang, HuiXin, Maria Wahlberg, Anita Karp, Bengt Winblad y Laura Fratiglioni. 2012. «Psychosocial Stress at Work Is Associated with Increased Dementia Risk in Late Life». *Alzheimer's & Dementia* 8 (2): 114–20. <https://doi.org/10.1016/j.jalz.2011.03.001>.

- Warr, P. 1987. *Work, Unemployment, and Mental Health*. <https://psycnet.apa.org/record/1987-98751-000>.
- Weissbrodt, Rafaël, y David Giauque. 2017. «Labour Inspections and the Prevention of Psychosocial Risks at Work: A Realist Synthesis». *Safety Science* 100 (diciembre): 110–24. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.012>.
- White, Marc, Shannon Wagner, Izabela Z. Schultz, Susan M. Bradley, Vernita Hsu, Lisa McGuire y Werner Schultz. 2013. «Modifiable Workplace Risk Factors Contributing to Workplace Absence across Health Conditions: A Stakeholder-Centered Best-Evidence Synthesis of Systematic Reviews». *Work* 45 (4): 475–92. <https://doi.org/10.3233/WOR-131628>.
- Wieclaw, Joanna, Esben Agerbo, Preben Bo Mortensen, Hermann Burr, Finn Tuschsen y Jens Peter Bonde. 2008. «Psychosocial Working Conditions and the Risk of Depression and Anxiety Disorders in the Danish Workforce». *BMC Public Health* 8 (1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280>.
- Wiegand, Douglas M., Peter Y. Chen, Joseph J. Hurrell, Steve Jex, Akinori Nakata, Jeannie A. Nigam, Michelle Robertson y Lois E. Tetrick. 2012. «A Consensus Method for Updating Psychosocial Measures Used in NIOSH Health Hazard Evaluations». *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54 (3): 350–55. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182440a04>.
- Williams, Geoffrey C., Hallgeir Halvari, Christopher P. Niemiec, Øystein Sørrebø, Anja H. Olafsen y Cathrine Westbye. 2014. «Managerial Support for Basic Psychological Needs, Somatic Symptom Burden and Work-Related Correlates: A Self-Determination Theory Perspective». *Work & Stress* 28 (4): 404–19. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.971920>.
- Williamson, Victoria, Sharon A. M. Stevelink y Neil Greenberg. 2018. «Occupational Moral Injury and Mental Health: Systematic Review and Meta-Analysis». *The British Journal of Psychiatry* 212 (6): 339–46. <https://doi.org/10.1192/bjp.2018.55>.
- WorkSafe Queensland. 2023. *Managing the Risk of Psychosocial Hazards at Work Code of Practice 2022*. <https://www.worksafe.qld.gov.au/laws-and-compliance/codes-of-practice/managing-the-risk-of-psychosocial-hazards-at-work-code-of-practice-2022>.
- World Health Organization (Organización Mundial de la Salud). 2022. *Guidelines on Mental Health at Work*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>.
- Xu, Tianwei, Linda L. Magnusson Hanson, Theis Lange, Liis Starkopf, Hugo Westerlund, Ida E. H. Madsen, Reiner Rugulies, et al. 2017. «Workplace Bullying and Violence as Risk Factors for Type 2 Diabetes: A Multicohort Study and Meta-Analysis». *Diabetologia* 61 (1): 75–83. <https://doi.org/10.1007/s00125-017-4480-3>.
- Xue, Yuanxin, Jillian Lopes, Kimberly Ritchie, Andrea M. D'Alessandro, Laura Banfield, Randi E. McCabe, Alexandra Heber, Ruth A. Lanius y Margaret C. McKinnon. 2022. «Potential Circumstances Associated with Moral Injury and Moral Distress in Healthcare Workers and Public Safety Personnel across the Globe during COVID-19: A Scoping Review». *Frontiers in Psychiatry* 13 (junio). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.863232>.
- Yamauchi, Takashi, Toru Yoshikawa, Masahiro Takamoto, Takeshi Sasaki, Shun Matsumoto, Kotaro Kayashima, Tadashi Takeshima y Masaya Takahashi. 2017. «Overwork-Related Disorders in Japan: Recent Trends and Development of a National Policy to Promote Preventive Measures». *Industrial Health* 55 (3): 293–302. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0198>.
- Yang, Tingting, Yan Qiao, Siyun Xiang, Wenzhen Li, Yong Gan y Yongchun Chen. 2018. «Work Stress and the Risk of Cancer: A MetaAnalysis of Observational Studies». *International Journal of Cancer* 144 (10): 2390–2400. <https://doi.org/10.1002/ijc.31955>.
- Yong, Lee C., Jia Li y Geoffrey M. Calvert. 2017. «Sleep-Related Problems in the US Working Population: Prevalence and Association with Shiftwork Status». *Occupational and Environmental Medicine* 74 (2): 93–104. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103638>.
- Yu, YingFen, YiYa Chang y ShuHung Chang. 2024. «Exploring Health Promotion Behaviors, Occupational Burnout, and Sleep Disturbances in Traditional Industry Workers». *Healthcare* 13 (1): 51. <https://doi.org/10.3390/healthcare13010051>.
- Zadow, Amy Jane, Maureen F. Dollard, Christian Dormann y Paul Landsbergis. 2021. «Predicting New Major Depression Symptoms from Long Working Hours, Psychosocial Safety Climate and Work Engagement: A Population-Based Cohort Study». *BMJ Open* 11 (6): e044133. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044133>.
- Zadow, Amy, May Young Loh, Maureen Frances Dollard, Gro Ellen Mathisen y Bella Yantcheva. 2023. «Psychosocial Safety Climate as a Predictor of Work Engagement, Creativity, Innovation, and Work Performance: A Case Study of Software Engineers». *Frontiers in Psychology* 14 (abril). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082283>.

**Impulsar la justicia social,
promover el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores para impulsar un enfoque centrado en las personas hacia el futuro del trabajo, a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org

Servicio de Seguridad y Salud
en el Trabajo y Entorno
de Trabajo (OSHE)

El Departamento
de Gobernanza del Trabajo
y Políticas Sectoriales

Organización Internacional
del Trabajo

4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suiza

T: +41 (0) 22 799 61 11
E: oshe@ilo.org

