

# Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.

[Download Here](#)



## [Medicina y Seguridad del Trabajo](#)

versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X

**Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011**

<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

ESPECIAL

## Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales

## Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes

**Bernardo Moreno Jiménez**

Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España.

[Dirección para correspondencia](#)

### RESUMEN

El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. La imagen popular asociada al trabajo ha sido claramente negativa. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las

### Mi SciELO

Servicio

### Servicios Pe

#### Revista

SciELO

#### Artículo

Español

Artículo

Referen

Como c

SciELO

Traduc

Enviar a

#### Indicadores

#### Links relaci

#### Compartir

Otros

Permalir

siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen una definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que los riesgos psicosociales a la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de los factores y riesgos psicosociales.

**Palabras clave:** riesgos laborales, salud laboral, riesgos psicosociales, mercado de servicios, globalización

---

## ABSTRACT

Work has been historically a health risk. Working conditions have usually been a threat to health causing a wide kind of health-related diseases. The popular image associated with work has clearly been negative. This is not significantly, but working conditions remain a concern. Concern about occupational risks has historically been focused on environmental and physical risks, but there has been increasing attention on psychosocial risks which need to be defined. In modern times, due to services market expansion and globalization, psychosocial risks have been intensified. Current data show that psychosocial risks cause important health effects. Therefore, it is important to pay attention to psychosocial factors and risks.

**Key words:** Occupational risks, Occupational Health, psychosocial risks, services market, globalization

---

## El trabajo como riesgo

El Trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede llevar a un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente; es algo que siempre se ha sabido. Existen muchos hechos y modelos que apoyan un aspecto y su opuesto <sup>1</sup>.

El trabajo físico, la mano de obra obligada, no ha sido bien vista a lo largo de la historia. Carente de derechos, el trabajo era una forma de subsistencia que comprometía la salud de quienes no tenían más remedio que aceptar el esclavismo, en el viejo sistema de producción oriental, el concepto de condiciones de trabajo y riesgo era limitado. Carecía de valor el mismo trabajo físico que era considerado servil y sin valor <sup>2</sup>, y la posible mala salud era un problema individual de quienes trabajaban. El trabajador, quien tenía que vivir de su trabajo, era algo que se valoraba también <sup>3</sup>.

El panorama laboral ha cambiado drásticamente <sup>4</sup>. La aparición de los primeros estados, del sindicalismo y de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial ha disminuido la dureza y la inhumana, de las condiciones de trabajo. Las condiciones laborales han mejorado sustantivamente en aspectos como el trabajo tales como horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, de ruido, ambiente, etc. El efecto de tales modificaciones ha sido una disminución de la morbilidad y de la siniestralidad en enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado parcialmente y ha disminuido su incidencia. La mayor modificación se ha producido en el cambio del concepto de salud laboral que ha dejado de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, y, principalmente, en un derecho del trabajador (Ley de Riesgos Laborales 31/1995).

Históricamente, la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los factores físicos y ambientales. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causan los accidentes y las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Es por ello que la legislación general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante la legislación adecuada que trata de controlar tales riesgos. No en vano la primera legislación estuvo centrada en los accidentes <sup>6</sup>.

Los logros son parciales. En primer lugar, se han producido principalmente en el occidente laboral, en

como lo son los países integrantes de la OCDE que aúna a los países más ricos y prósperos de la Tierra. En los países, las condiciones laborales son ampliamente deficitarias y reproducen formas similares a las condiciones insalubres superadas en el Occidente laboral. En segundo lugar, en los mismos países de la OCDE, siguen existiendo condiciones laborales inadecuadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado el concepto "decent work" (trabajo decente) para referirse al contexto laboral básico del que debe partirse en cualquier país (<http://www.wageindicator.org/main/decent-work-check>).

El concepto de "Trabajo decente" incluye aquellos aspectos laborales que hacen referencia tanto al derecho al trabajo como un derecho básico como al derecho social al trabajo en sí mismo, dos aspectos vinculados que pueden desarrollarse el uno al margen del otro (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work/en/index.htm>). A lo largo de la historia, e incluso en la actualidad, no ha sido así. En los tiempos de la industrialización, se encontraba trabajo con facilidad si se aceptaba cualquier condición de trabajo, sea cual sea. Algo semejante ocurre en los tiempos de crisis económicas en los que la accesibilidad al trabajo disminuye y del mismo empeoran<sup>9</sup>. Estrictamente, es una consecuencia de la aplicación de las leyes del mercado.

## Los riesgos laborales

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral ha ido cambiando porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. El objetivo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la salud física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia de los gremios y los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato laboral. El riesgo laboral para la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser evitadas como consecuencias para los trabajadores.

La Revolución francesa (1789), la aparición de los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los derechos de las Naciones Unidas (1948), la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda Guerra Mundial son indirectamente hitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina principalmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social. La salud laboral como derecho no es el objeto de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores tienen derecho a situaciones que no menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas ha sido más bien negativa. Uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta qué límites se podía llegar en las condiciones de trabajo que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores.

En Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales se activa después de la Segunda Guerra Mundial a raíz de la elaboración de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva de Prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto de preocupación. Sin embargo, sigue centrada en los riesgos físicos, químicos, ambientales, dado que los daños directos más graves suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales. En la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante la legislación que trata de prevenir y controlar tales riesgos.

En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en ningún momento los riesgos psicosociales, en realidad, no aparece en ella ninguna referencia a riesgos psicosociales. Establece de forma taxativa en su artículo 12 parágrafo 2 la obligación del empresario de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", lo que incluye a los factores psicosociales.

la organización del trabajo.

Es en el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, en el anexo VI, en el que describiendo la para el Técnico Superior En Prevención de Riesgos Psicosociales se explicita como una de las especiales Factores Psicosociales. Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. Posteriormente los escasos manuales de Ergonomía y Psicosociología aplicada exponen el tema <sup>10, 11</sup> como el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones la

## **Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales**

En la actualidad, en la literatura sobre el tema existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales. Frecuentemente se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos, sin embargo se pueden observar diferencias en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas. Quizás sea oportuno t

El concepto de *factores psicosociales* en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se originó en el siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: revisión de un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. Desde el primer momento se insiste en la importancia de sus efectos reales, en la dificultad de su formulación objetiva y en su complejidad. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de factores que influyen en las experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos" <sup>12</sup>. Las primeras listas de riesgos psicosociales incluyen una gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos <sup>12</sup>. La práctica totalidad del listado siga siendo actual.

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales tienden a intercambiarse tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y La Salud. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, pero de forma negativa.

Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales u organizacionales pueden tener tanto efectos como positivos. La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece que debe centrarse en la evitación de los factores que no causan lesiones a la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería centrarse en las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad laboral favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables <sup>14</sup>.

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los *factores psicosociales de riesgo*. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional <sup>15</sup>, a las condiciones psicosociales de la organización corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que pueden ser positivos o negativos <sup>16</sup>, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales que conllevan una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con potencial para afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador <sup>17</sup>, cuando actúan como factores desencadenantes de riesgos laborales.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, que pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica <sup>18</sup>. Son factores de estrés que pueden alterar y disminuir las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo <sup>14</sup>. Pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente

descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. Dado que pueden originarse en cualquier desequilibrio entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principios laborales<sup>20, 21</sup> han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores con el daño a la salud<sup>22, 23, 24, 25</sup>, tanto física como psicológica.

Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores por sus características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes se citan las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a un gran número de trabajadores, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

En los últimos años, probablemente a partir de la primera década de este siglo xxi, se ha comenzado, con una nueva terminología y otra conceptualización ligeramente diferente pero de una gran importancia conceptual, a hablar de riesgos psicosociales. Cada vez con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para describir situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. La delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara. Algunos factores que se reconocen como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el accidente laboral, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual. A ellos pueden añadirse otros como el aislamiento, la falta de reconocimiento, etc. [www.insht.es/InshtWeb/.../factores\\_riesgos\\_psico.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/.../factores_riesgos_psico.pdf).

Los **riesgos psicosociales laborales** son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores de riesgo de niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de ocasionar consecuencias principalmente graves.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los factores psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en las constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional. Ejemplos de ello son las directivas a nivel europeo "Framework Agreement on Work Reorganisation" y "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work"<sup>27</sup> que sugieren posibles bases legales para la respuesta a tales iniciativas, diferentes países europeos han procedido a elaborar legislaciones nacionales que se refieren estrictamente a los riesgos psicosociales<sup>28</sup>.

Otras diferencias entre ambos consisten en la gravedad y globalidad de las consecuencias de los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales entrañan repercusiones que van desde los aspectos físicos y psicológicos hasta los mentales. No es extraño que algunos riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con consecuencias psicopatológicas o psiquiátricas. Un ejemplo claro es el estrés postraumático, prácticamente inexistentemente en los factores psicosociales de riesgo, pero nada extraño en los riesgos psicosociales como las situaciones de violencia sexual. Debido a la importancia de los resultados, las variables mediadoras, aunque siempre presentes, adquieren una gran importancia. Es decir, en las situaciones graves, los efectos principales son dominantes, mientras que en las situaciones menores, la influencia de los efectos mediadores pueden ser decisiva en el tamaño del efecto final, en el tiempo de aparición y en la duración.

Estas diferencias son la probable razón de que se haya producido recientemente una acentuación de la atención a los riesgos psicosociales. Llamamos más atención, especialmente la mediática. No pocos de los riesgos psicosociales han sensibilizado a la opinión pública por sus efectos considerables, conducentes en algunos al suicidio por ejemplo o a traumas importantes. En el ámbito laboral han sido algunos de los más mencionados y referidos. Sin embargo, aún reconociendo que su número va aumentando y que las consecuencias que suelen derivarse de ellos son habitualmente importantes, no disminuye la atención y la preocupación por los factores psicosociales de riesgo. Entre ellos y los riesgos psicosociales existe una estrecha relación de facilitación. Un clima laboral autoritativo y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo que crea un marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la atención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo.

Incluso la atención exclusiva a los riesgos psicosociales puede ser un indicador de la pérdida de capa salud laboral. De la misma forma que no se puede atender sólo a los accidentes mortales, sino que la comienza en la atención a los incidentes blancos laborales que no producen lesiones, la prevención y análisis de los factores de riesgo psicosocial. Atender sólo a los riesgos psicosociales supone dirigir la manifestaciones más graves, descuidando su génesis. Los factores psicosociales de riesgo son factores nocivos para la salud laboral <sup>30</sup> que no pueden ser desatendidos.

## Atención y seguimiento de los factores y riesgos psicosociales

A partir de 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar "de condiciones de trabajo" y a partir de la tercera encuesta <sup>31</sup> incluye elementos de análisis psicosocial: contenidos del estatus del puesto, del horario de trabajo y la participación laboral, categorías de análisis mantenido con variaciones en las sucesivas ediciones. La serie de Notas Técnicas de Prevención (NTE) 1988 a incluir contenidos psicosociales.

En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza cada cinco años Condiciones de trabajo en Europa. En la primera encuesta de 1991 incluía como aspectos psicosociales: entrenamiento y el apoyo social. A partir de la segunda encuesta (1996), el tema se amplía organizándose en apartados, uno organizacional que incluye tiempo de trabajo, ritmo, control, autonomía, contenido de trabajo y un apartado de tipo social que contiene aspectos como participación, igualdad de oportunidades y violencia. En la tercera edición del 2000 cuando se incluye de forma específica los contenidos referidos a la violencia, acoso sexual, sección que se mantiene con ligeras modificaciones en la edición de 2005. En la última encuesta de 2010, se puede observar un marcado desplazamiento de la encuesta en su totalidad hacia un enfoque psicosocial. La [tabla 1](#) expone las categorías consideradas y el número de cuestiones por cada una de ellas.

Tabla 1. Encuesta EWCS 2010. Categorías de análisis y n.º de cuestiones

Contexto de trabajo	11	Tiempo de trabajo	12
Intensidad del trabajo	9	Factores Físicos	12
Factores cognitivos	9	Factores psicosociales	7
Salud y bienestar laboral	6	Formación, Desarrollo carreras	8
Organización del trabajo	9	Relaciones sociales	5
Satisfacción laboral	7	Familia-trabajo, seguridad economía	7
Violencia, acoso, discriminación	5		

El análisis de la Encuesta Europea 2010 parece indicar que se ha producido un desplazamiento de los contenidos ambientales hacia aspectos organizacionales, sociales, psicológicos y personales. Como factores psicosociales específicamente los aspectos emocionales asociados al trabajo, como el trabajo con atención al cliente y la violencia ha omitido los aspectos referidos al acoso sexual y a la atención sexual no deseada. Con todas las secciones incluye en algunos casos contenidos claramente diferentes.

Algo semejante ocurre con los datos españoles aportados principalmente por el INSHT y las encuestas realizadas periódicamente. Es en la tercera encuesta nacional (1999) cuando se incorpora por primera vez un apartado dedicado a los factores psicosociales, pero ha sido en la VI Encuesta Nacional <sup>32</sup> en la que se ha atendido de forma completa a los factores y riesgos psicosociales, incluyendo en el apartado 10 aspectos tales como inseguridad en el trabajo-familia, violencia física, amenazas de violencia y conductas de acoso.

Los datos expuestos indican probablemente que, al menos al nivel europeo, se ha producido un desplazamiento de los riesgos laborales hacia aquellos de tipo organizacional, social, psicológico, familiar y personal, resultado de una triple tendencia: la mejora de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas del trabajo, el desarrollo de los aspectos organizacionales del trabajo y el desarrollo del trabajo terciario, dedicado a los servicios y la atención al cliente.

## Cambios del mundo del trabajo

Los cambios vividos en nuestra sociedad moderna provienen en gran medida de dos fuentes principales: los estados democráticos y las empresas actuales. Sin estados democráticos atentos a los derechos y exigencias de los ciudadanos, sin equilibradores de las diferencias de poder, del oligopolio y la plutocracia, es difícil pensar el desarrollo general<sup>33,34</sup>.

Los estados democráticos han dado lugar a un estado de bienestar y desarrollo social sin parangón en la historia. El desarrollo del estado del bienestar ha supuesto la aparición de un espacio social y público de posibilidades que ha incluido al mundo del trabajo, y las condiciones de trabajo reconocidas exigibles.

Los nuevos estados democráticos se caracterizaron en sus comienzos por su oposición a los regímenes autoritarios del fascismo, nazismo, comunismo y el régimen de vida que imperaba en ellos dominado por el miedo, cuando no el terror. La aparición y desarrollo en los nuevos estados de la sociodemocracia, especialmente en los estados escandinavos, instauró la consolidación del "hombre público"<sup>36</sup>, sujeto a la acción pública, capaz de transformar los derechos formales legales en derechos reales materiales en la vida cotidiana. Es el resultado de la acción pública y política.

Por la otra parte, la empresa, la libre iniciativa y su capacidad de innovación y desarrollo, ha dado lugar a cambios comerciales y tecnológicos sin precedentes. Su inserción en el tejido social ha cambiado el panorama de formas de vida, dándoles una capacidad de variación, de posibilidades y facilidades nunca alcanzadas. La empresa es imposible comprender y explicar el desarrollo logrado, la vida real contemporánea en sus aspectos sociales, económicos, tecnológicos e incluso la identidad social postmoderna<sup>37,38</sup>. La postmodernidad es el resultado de las nuevas ideologías sino también de la nueva configuración postindustrial<sup>39,40</sup> en nuestras sociedades.

Probablemente la primera característica relevante de la empresa moderna es su dinamismo, variabilidad y capacidad de cambio. Como dato y como modelo, la empresa flexible se ha convertido en aspiración e ideal<sup>41</sup>. La flexibilidad de la empresa para responder a las variaciones continuas del mercado en las fluctuaciones de la demanda, en la aparición de nuevos productos, en la respuesta a nuevas tecnologías y competencias. Pero esa misma flexibilidad de la empresa y su organización ha conducido inevitablemente al "trabajo flexible"<sup>42</sup>, que conlleva inevitablemente la incertidumbre del mismo mercado, del trabajo y del trabajador<sup>43</sup>. La misma empresa flexible acaba por generar las turbulencias a las que debería responder. La empresa como tal se convierte en factor de riesgo para la economía, y lo que es más importante, para el mismo trabajador.

La empresa moderna ha recorrido un largo camino desde la revolución industrial hasta el momento actual. En el siglo xviii, popular que asocia el trabajo a las condiciones más abusivas y denigrantes de las primeras explotaciones, ha vinculado con frecuencia el trabajo con la barbarie, la mano de obra barata, las largas horas de esfuerzo manual sin fin. Sin embargo, el mismo éxito y desarrollo de la empresa, sus logros productivos, ha obligado a transformarse internamente y cambiar desde dentro su propia organización. A lo largo de su historia encuentra lo mejor y lo peor: la excelencia y el descaro oportunista cuando no mezquino. Ese recorrido ha sido el mismo que presenta el panorama de la situación actual de las empresas: contradictorio y con alternativas opuestas.

En el lado organizacional más positivo, las organizaciones no sólo han descubierto el valor de los trabajadores humanos<sup>46</sup> y lo que significa la experiencia adquirida en el trabajo y en la empresa, sino que ha valorado al trabajador humano como persona. El descubrimiento organizacional más hondo ha consistido en la consideración de que los recursos humanos más eficiente es su consideración como personas<sup>47</sup>. Lo que facilita la gestión de los recursos humanos es el supuesto básico de que los trabajadores son personas activas, agentes de su propio comportamiento. Como ha recordado Sennet,<sup>49</sup> uno de los sociólogos del trabajo actuales más relevantes, ello conlleva la reconstrucción de la categoría básica de las relaciones laborales.



Ha sido el descubrimiento de esta perspectiva, o la revalorización de lo que siempre estuvo ahí, aunque dado lugar a formulaciones empresariales que plantean la organización como un sistema de producción de experiencia y conocimientos <sup>50</sup>, e incluso que revalorizan el complejo mundo emocional como una función de funcionamiento empresarial, con todas sus luces y sombras <sup>51, 52</sup>. Desde esta perspectiva, el primer planteamiento humano como prolongación instrumental, se convierte realmente en capital intelectual y finalmente en conocimiento. Es este desarrollo el que ha posibilitado toda una andadura positiva, conceptual y empírica, en las relaciones laborales y las nuevas condiciones organizacionales <sup>54</sup>. Sin este planteamiento no es posible entender el "compromiso organizacional" actual en su complejidad y realidad <sup>55, 56</sup>.

Incluso desde el punto de vista más funcional, es decir desde el punto de vista de la productividad, de las formulaciones empresariales e incluso de la obtención de los beneficios económicos buscados, las organizaciones han recorrido un largo recorrido desde el primer industrialismo y las formulaciones tayloristas y fordistas <sup>57</sup> hasta los planteamientos actuales. Algunos de los desarrollos más importantes en este contexto han sido los de calidad de vida, responsabilidad corporativa y la acción social de las empresas.

Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente vinculada a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada a la calidad de vida laboral <sup>58</sup>. Otro logro del modelo ha consistido en el reconocimiento de que la calidad de vida laboral no se evalúa exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que requiere la búsqueda de marcadores objetivos <sup>59</sup>.

El planteamiento de la Responsabilidad Social Corporativa ha ido más allá de la simple mejora de las condiciones internas de la empresa y se ha planteado una relación global con el marco ambiental de su enclave geográfico, social y político de su ubicación sociodemográfica <sup>60-62</sup>. Finalmente, el modelo de empresas de acción social plantea objetivos que no son estrictamente lucrativos o financieros sino de mejora de las condiciones reales de vida de la población con limitaciones y necesidades específicas <sup>63, 64</sup>.

En su globalidad, este tipo de planteamientos es lo que ha permitido hablar de organizaciones saludables y organizaciones que cumplen sus objetivos comerciales y económicos y facilitan el desarrollo profesional de los trabajadores. Actualmente, los listados de empresas como "Great places to work" y "Covalence Ethical" introducen parámetros comparativos del buen funcionamiento de las empresas que incluyen no sólo los criterios laborales más amplios como el bienestar de los trabajadores y valores éticos, lo que obliga a un mayor esfuerzo por la excelencia real a fin de mantener una imagen corporativa presentable.

Junto a estas luces, las sombras de las empresas no son pocas y menos en los últimos tiempos. La evolución de las empresas se está produciendo en todos los campos: organizacionales, tecnológicos, comerciales y económicos principales. En todos ellos, el cambio supone un esfuerzo de adaptación y una respuesta de estrés. La causa de los desequilibrios y produce nuevos riesgos, precisamente por ello nuestra sociedad actual ha sido denominada "La sociedad del riesgo" <sup>66, 67</sup>, una sociedad dominada por relaciones y situaciones sobre las que se tiene poco control que lleva a una generalización de la inseguridad, del miedo y del estrés.

## **Los nuevos riesgos psicosociales emergentes**

Resultado de todo ello es una preocupación global por la aparición de nuevos riesgos de toda índole. Lo que preocupan especialmente los llamados riesgos emergentes <sup>68</sup>. Este tipo de riesgos provienen de múltiples fuentes: nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos conocimientos biológicos. En este apartado una preocupación especial la suscita el mundo cambiante de las organizaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva sociodemografía del mercado laboral, la nueva contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, es decir lo que se ha denominado "**psicosociales emergentes**" <sup>69, 70</sup>.



El Estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre los riesgos psicosociales estableció una lista de 42 riesgos psicosociales. Gran parte de estos nuevos riesgos psicosociales está relacionado con un fenómeno: la expansión del sector terciario de la producción, el sector de servicios, y el proceso de la transformación de sus múltiples facetas, una de las cuales es la del mercado de trabajo. Ambos procesos están estrechamente relacionados.

El sector servicios del mercado laboral ha aumentado vertiginosamente desde la mitad del siglo xx a la actualidad. Se ha descrito una obra de referencia básica en Ciencias Sociales "El advenimiento de la sociedad Postindustrial actual se ha desplazado "de los bienes a los servicios" creando un nuevo y expansivo mercado de trabajo con las mismas condiciones de trabajo que tenía y tiene el sector extractivo o el industrial o manufacturero. Este proceso alcanza su apogeo hacia 1970 y a partir de ese momento la mayor parte de los estados europeos, de forma diferente a los tipos de servicios, entra en un ciclo dominado por la expansión del mercado de servicios, lo que es importante en el marco social y material del empleo.

En España, <sup>72</sup> el cambio se produce en la mitad de la década de los ochenta, en particular de los servicios, como consecuencia de la reforma y descentralización de la Administración Pública y como consecuencia de la mejora del bienestar, centrado en la administración y en la sanidad. En el año 2006, dos terceras partes del mercado de trabajo en España, el 65,7%, estaban en el mercado laboral de servicios <sup>73</sup>.

Los riesgos laborales del mercado de servicios son principalmente psicosociales. Son riesgos que provienen de las formas de trabajo, del dinamismo de las nuevas organizaciones y sus formas cambiantes. Son riesgos que provienen de las múltiples formas de atender a una clientela en interacción dinámica con el trabajador. El trabajo social siempre ha sido una característica del trabajo, la novedad consiste en que se ha convertido en un riesgo.

Entre los riesgos de tipo interactivos la violencia, el acoso y el acoso sexual tienen tasas particularmente altas en el sector de servicios, incluso algunos de ellos se dan forma particular en este sector. Ocurre por ejemplo en la violencia del cliente. Ocurre igualmente de forma particular en el riesgo del acoso sexual debido a las formas de relación más próximas y en ambientes más restringidos. Aunque tanto la violencia como el acoso ocurren en contextos laborales generales, sus connotaciones son diferentes.

Algunos de los riesgos psicosociales propios del sector servicios provienen del cambio de rol del trabajador en la transacción laboral y comercial. Consiste en que algunas de las transacciones demandadas pueden afectar a la propia identidad del trabajador. Lo que se puede solicitar en algunas transacciones laborales no es sólo la obtención de un bien u objetivo, como un café, sino que el objeto del servicio son características personales como su competencia, su dedicación y atención; es lo que ocurre en el área de la salud y la educación.

El trabajo emocional ilustra este nuevo tipo de riesgos psicosociales. Un buen número de trabajos actuales exigen hoy día la autorregulación de las emociones, es decir, la inhibición de las emociones negativas y la expresión de emociones positivas. En un caso y otro, los efectos son de desgaste emocional, de disonancia emocional y de mostrar emocionalmente lo que no siente. La exigencia del trabajo emocional es tanto más importante cuanto mayor es la necesidad de asegurarse la satisfacción del cliente. Tal como ha expuesto Hochschild <sup>74</sup>, la primera consecuencia es que el problema radica en la habitual conexión entre las emociones y las expresiones faciales. El autocontrol emocional, positivo y negativo, supone un ejercicio continuo de autocontención corporal para aprender a actuar emocionalmente. No sólo se le pide un resultado y un servicio, sino que la ejecución del mismo debe ser agradable, que muestre emociones positivas por lo que está haciendo. Las normas organizacionales y corporativas suelen ser taxativas debido a que la misma imagen corporativa depende de la imagen emocional de sus trabajadores. No es sólo un servicio, sino además un servicio emocionalmente reforzante para el cliente. El agotamiento y la pérdida de una constante actitud interna y externa puede resultar extenuante.

El trabajo emocional es representativo de algunos de los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, específicamente en el ámbito del mercado asistencial y de servicios consistente en la demanda por parte del cliente de un esfuerzo íntegro de la persona que incluye los sentimientos que puede permitirse y debe mantener. Este tipo de trabajo suele conllevar una demanda no sólo de tiempo, de dedicación y de esfuerzo sino de actitud <sup>76</sup>. Las consecuencias de este tipo de trabajo que los resultados de deterioro de la persona pueden ser fácilmente mayores, físicos <sup>77</sup>, y mentales <sup>78</sup>.

## La globalización y sus efectos

El recurso a la globalización para explicar la realidad actual es cada vez más frecuente, pero no es banal. Los cambios que están produciendo no suelen ser cambios aislados, puntuales, sino cambios que se producen en una escala global. Si esto es válido en general, lo es todavía más estrictamente para el campo económico con el que conlleva una eliminación o atenuación de fronteras para los capitales, para el comercio, para el tránsito de materias primas y de productos, para todo lo que ha venido después, incluido el mundo del trabajo <sup>79</sup>.

En el ámbito de la Salud Laboral, los efectos de la globalización han sido muy heterogéneos. Mientras que en los países en desarrollo y en los países emergentes probablemente ha supuesto una mejora, parcial, de las condiciones de trabajo, en los países occidentales, en general en los países de la OCDE, los efectos han sido perniciosos. En cuanto respecta a las condiciones de trabajo como, especialmente en lo que concierne a la seguridad del empleo, una medida clara que puede hacerse de forma global es que la globalización ha aumentado especialmente los riesgos.

Los efectos de la globalización sobre la economía y el trabajo han sido múltiples y sumamente complejos. Ahora, la globalización tenía sus defensores y detractores, la crisis económica actual que se viene arrastrando ha aumentado sus críticos y enfatizado sus aspectos más nocivos. Si antes afectaba a amplios grupos y continentes, ahora a países enteros y el mismo sistema económico mundial el que parece haber entrado en crisis y en un momento de los primeros momentos de la globalización la mirada se ponía en el nuevo tipo de empresas que estaban surgiendo con una enorme magnitud y la dificultad de ponerle trabas a su acción mundial <sup>82, 83</sup>. Las empresas multi y transnacionales y sus prácticas sobre la misma voluntad de algunos estados <sup>85</sup> y obligaban a aceptar, especialmente en el ámbito de la producción, condiciones materiales inaceptables para un trabajo decente <sup>84</sup>.

Las estrategias organizacionales utilizadas para mantener su competitividad, cuando no su hegemonía, a través de la deslocalización de las empresas hacia mercados legalmente más desregulados, menos exigentes y más baratos, y la utilización de estrategias de subcontratación o de outsourcing que facilitaba una disminución del coste de la operación estratégica más habitual ha consistido en las adquisiciones y fusiones de las empresas a través del mercado, la supresión de la competencia, el control de los sistemas de producción y la capacidad de innovación de los productos <sup>86</sup>. Otro sistema habitual ha consistido en la disminución de plantillas (downsizing) y reducir costes <sup>87</sup>. Las consecuencias de todas estas estrategias ha sido la aparición de nuevos riesgos organizacionales, la acumulación del riesgo global y el aumento de la siniestralidad <sup>88</sup>.

En los últimos cuatro años el panorama no ha perdido la gravedad descrita y ha acentuado un problema presente: la inseguridad contractual. Durante no pocos años la hegemonía en el mercado comercial y laboral ha sido determinada por las grandes empresas que dictaban las políticas mundiales, sin embargo en los últimos años ha pasado a mano de los mercados económicos, especialmente financieros. Se ha producido un desplazamiento de las operaciones comerciales tradicionales hacia los bancos de inversión que han centrado sus operaciones en las operaciones de corto plazo <sup>89, 81</sup>. El resultado ha sido una pérdida de la fuerza de la economía real y del protagonismo de la producción. La consecuencia más inmediata y global ha sido un hundimiento del mercado del trabajo y el aumento de la inseguridad en todas sus formas, principalmente de la contractual <sup>90</sup>.

La inseguridad contractual es probablemente el primero y el más importante riesgo psicosocial actual. Las altas tasas de paro en USA han alcanzado las cotas más altas conocidas, y lo mismo ha ocurrido en no pocos países. Como consecuencia general ha consistido en un aumento del desempleo y un consecutivo empobrecimiento. En un país con un problema crónico de desempleo <sup>72</sup>, se ha convertido en el principal problema social, económico y de salud.

El trabajo de la OSHA <sup>69</sup> sobre los nuevos riesgos psicosociales emergentes engloba cuatro de los diez riesgos en la categoría de inseguridad contractual, lo que indica su importancia básica. El problema afecta a tres tipos de trabajadores: 1) el de quienes no tienen trabajo, 2) el de quienes tienen un trabajo precario 3) el de quienes tienen un trabajo fijo, es decir a la totalidad del mercado de trabajo.

Afecta en primer lugar a quienes no tienen trabajo, que ven disminuida su capacidad económica y su personal. Afecta en segundo lugar a quienes tienen un trabajo inestable que no proporciona ninguna duración, de forma que la frontera entre paro y empleo está continuamente en un equilibrio precario. quienes tienen un trabajo fijo, pero que en la situación actual de inseguridad empresarial temen cont de problemas empresariales que hagan inviable la empresa. El miedo al desempleo se ha convertido general del mercado de trabajo actual.

Son múltiples los datos que indican que el estrés del miedo a la pérdida del trabajo puede ser superior del trabajo <sup>91</sup>. La incertidumbre que acompaña a la anticipación del problema puede hacer más daño. Los estudios sobre la incertidumbre contractual y sus repercusiones negativas sobre la salud son más reciente analiza la relación entre inseguridad contractual y problemas de salud en 16 países europeos suelen acompañarle son de todo tipo.

## Conclusiones

Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral. En la actual situación del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y económicos no están solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos contextos un verdadero reto para la Salud Laboral (<http://riskobservatory.osha.eu>; <http://osha.europa.eu/publications/reports/205>). La gran ventaja que tiene la lucha contra ellos es que nadie discute su importancia y que las formas de abordarlos son más claras y precisas. Sin embargo, los factores y riesgos psicosociales, íntimamente vinculados al contexto de trabajo (<http://osha.europa.eu/publications/reports/205>), son esquivos en su definición y manejo, y son de la misma organización. Dado que su naturaleza es dinámica y cambiante, más importante incluso que la lucha contra cada uno de ellos es crear una cultura organizacional de la Salud Laboral <sup>93</sup> que actúe con criterios de intervención.

La globalización y sus productos han creado una enorme área de desregulación económica y laboral que ha aumentado la desigualdad entre sociedades y personas, produciendo un aumento del deterioro social, público y sanitario. La desregulación no ha estado nunca detrás de los progresos en salud, y la desigualdad no ha favorecido el progreso del bienestar, del laboral todavía menos. En este proceso, la recuperación exige una acción y una revalorización de lo público, social y organizacional. Hoy día, la elaboración de una ciencia integral de la Salud Laboral implica conocer los efectos de la organización del trabajo sobre la Salud Laboral, lo que exige a su vez una cultura de la salud organizacional. De alguna forma, factores y riesgos psicosociales son eventos centrales de una empresa, pues son ellos los que marcan la pauta de la atención y valoración de las empresas hoy.

Los datos actuales no son reconfortantes. Como ha escrito recientemente en su obra póstuma el historiador "El mal" <sup>96</sup> haciendo historia del pasado y del presente, el panorama del futuro no es alentador. Por primera vez en cincuenta años de historia, los padres temen que sus hijos vayan a tener un mundo peor que el suyo, que proviene del incierto mundo laboral y sus riesgos.

## Referencias bibliográficas

1. Benavides, F., Ruiz-Frutos, C. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000. [[Links](#)]
2. Pia Chirinos, M. Claves para una antropología del trabajo. Pamplona: EUNSA; 2006. [[Links](#)]
3. Veyne, P. El Imperio Romano. En Ph. Aries, y G. Duby, (Eds). Historia de la vida privada. V. I. Madrid: Alianza; 1985. [[Links](#)]
4. Judt, Tony. Postguerra. Una historia de Europa desde 1945. Madrid: Taurus; 2010. [[Links](#)]

5. EWCS. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of working conditions: Dublin. 2007; [ [Links](#) ]
6. Bernabeu, J; Perdiguero, E. y Zaragoza, P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G., Benavides, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2003. [ [Links](#) ]
7. Hobsbawm, E. La era del capital. 1848-1875. Crítica: Barcelona; 2011. [ [Links](#) ]
8. Pound, N.J.G. La vida cotidiana. Historia de la cultura material. Crítica: Barcelona; 1999. [ [Links](#) ]
9. Moreno-Jiménez, B y Garrosa Hernández, E. Globalización y riesgos laborales emergentes. Editoria de la OIT, 11, 32, 31-35 [ [Links](#) ]
10. González Maestre, D. Ergonomía y Psicología. Madrid: Confemetal; 2003. [ [Links](#) ]
11. Llaneza Alvarez, F. J. Ergonomía y Psicología Aplicada. Valladolid: Lex Nova; 2003. [ [Links](#) ]
12. OIT Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT; 1986. [ [Links](#) ]
13. OIT. Enciclopedia de la Seguridad y la salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales; 2002. [ [Links](#) ]
14. Cooper, C y Williams, S. Creating Healthy Work Organizations. Chichester: Wiley; 1994 [ [Links](#) ]
15. Mintzberg, H. Structure in fives: designing effective organizations. Englewood Cliff, N.J.: Prentice Hall; 1973.
16. Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Gac Sanit, 1988 [ [Links](#) ]
17. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. Descripción de los factores psicosociales en cuatro empresas. Gac Sanit, 2002, 16,3, 222-229. [ [Links](#) ]
18. Cox, T. & Griffiths, A. J. The assessment of psychosocial hazards at work. En M.J. Schabracq, J. A. M. V. (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: Wiley and Sons; 1996. p. 127-146. [ [Links](#) ]
19. Taris, T. & Kompier, M. Job demands, job control and learning behavior: Review and research agenda. En Cooper, C. (Eds.) Research companion to Organizational Health Psychology, Cheltenham: Edward Elgar; 2003. p. 32-150. [ [Links](#) ]
20. Cooper, C. L. Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford University Press; 1998 [ [Links](#) ]
21. Cooper, C. L., Dewe, Ph., & O'Driscoll, M. P. Organizational Stress. Thousand Oaks: Sage Publications; 2001.
22. Selye, H. Tensión sin angustia. Madrid: Guadarrama; 1975. [ [Links](#) ]
23. Lazarus, R. & Folkman, S. Estrés y Procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca; 1986 [ [Links](#) ]
24. Hobfoll, S. E. Conservation of Resources. A new attempt of conceptualizing stress. American Psychologist, 1989, 44, 524. [ [Links](#) ]
25. Mc Ewen, B. The end of the stress as we know it. Washington: Joseph Henry Press; 2002. [ [Links](#) ]
26. European Social Partners. Framework Agreement on Work-related Stress. Brussels: European social partners: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP; 2004. [ [Links](#) ]
27. European Social Partners Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels: European social partners: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP; 2007. [ [Links](#) ]

28. Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., Vartia, M., & Pahkin, K. Psychosocial risk management: the important level interventions. En S. Leka & T. Cox (Eds.), The european framework for psychosocial risk management. Nottingham.: I-WHO; 2008. p. 115-135. [[Links](#)]
29. Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas; 1987 [[Links](#)]
30. Leka, S. Jain, A. Health Impact of Psychosocial hazards at work: An overview. Brussels: WHO; 2010
31. INSHT. III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos S 1999 [[Links](#)]
32. INSHT VI Encuesta nacional de Condiciones de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos S
33. Collier, P. El club de la miseria. Barcelona. De Bolsillo; 2010 [[Links](#)]
34. Kaufmann, D. y Kraay, A. Policy Research Working Paper Series, 2928, The World Bank; 2002. [[Links](#)]
35. Hobsbawm, E. Historia del Siglo XX. Barcelona: Crítica; 2003. [[Links](#)]
36. Sennett, R. El declive del hombre público. Barcelona: Península; 2002. [[Links](#)]
37. Lyon, D. Postmodernidad. Madrid: Alianza; 1996. [[Links](#)]
38. Lyotard, J.F. La condicion postmoderna. Madrid: Cátedra; 1989. [[Links](#)]
39. Drucker, P.F. La sociedad postcapitalista. Barcelona: Apóstrofe; 1995. [[Links](#)]
40. Harvey, D. La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio actual. Amorrortu; 2008. [[Links](#)]
41. Toffler. A. La Empresa Flexible . Barcelona: Plaza Janes; 1990. [[Links](#)]
42. Carnoy, M. El trabajo flexible en la era de la información. Madrid: Alianza; 2001. [[Links](#)]
43. Handy, Ch. Más allá de la certidumbre. Los cambiantes mundos de las organizaciones. Barcelona: . [[Links](#)]
44. Comin, F. Revolución industrial. Capitalismo. En M. Artola (Ed). Historia de Europa. Vol II. Madrid [[Links](#)]
45. De Luis Martín, F. La segunda revolución Industrial y sus consecuencias. En M. Paredes (Ed), Historia contemporánea. Vol. I. Barcelona: Ariel; 2009, p 197-228. [[Links](#)]
46. Becker, G.S. Human Capital. Princeton University Press: Princeton, N.J; 1964. [[Links](#)]
47. Casado, J.M. El valor de la persona. Nuevos principios para la gestión del capital humano. Madrid: [[Links](#)]
48. Bonache, J. y Cabrera, A. Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo Hall; 2002. [[Links](#)]
49. Sennet, R. El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad. Barcelona: Anag
50. Senge, P. M. La quinta disciplina. Barcelona: Granica, 1997. [[Links](#)]
51. Ashkanasy, N.M. , Hartel, Ch. E.J. y Zerbe, W.J. Emotions in the workplace. London: Quorum Books;
52. Goleman, D. y Cherniss, C. Inteligencia emocional en el trabajo. Barcelona: Kairós; 2005. [[Link](#)]

53. Luthans, F., Youssef, C.M., y Avolio, B.J. Psychological Capital. Developing the human competitive advantage. University Press; 2007. [[Links](#)]
54. Rodríguez-Carvajal, R Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla S , Álvarez-Bejarano, A and Sanz Vergara, M. Work at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; 2007; 235-253. [[Links](#)]
55. Robbins, St. y Judge, T.A. Comportamiento organizacional. Madrid: Prentice Hall; 2009. [[Links](#)]
56. Luthans, F. Comportamiento Organizacional. Madrid: McGraw Hill; 2008. [[Links](#)]
57. Finkel, L. La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide; 1994. [[Links](#)]
58. Elizur, D., y Shye, S. "Quality of work life and its relations to quality of life", Applied Psychology: An International Review; 1990, 39, 275-291. [[Links](#)]
59. Moreno Jiménez, B. y Ximenez, C. La evaluación de la calidad de vida. En G. Buela, V. Caballo y J.C. Ferrández. Evaluación en psicología Clínica y de la salud. Madrid: Ed Siglo XXI; 1996, p. 1045-1070. [[Links](#)]
60. Mohn, R. La responsabilidad social del empresario. Madrid: Círculo de lectores; 2005. [[Links](#)]
61. Perdiguero, T.G. La responsabilidad social de las empresas en un mundo global. Madrid: Anagrama; 2005. [[Links](#)]
62. Thomas, G. y Novak, M. Corporate Social Responsibility: A definition. Graduate School of Business Administration, University of California, Berkeley; 2006. [[Links](#)]
63. Elkington, J. y Hartigan P. El poder de la locura. Empresas rentables que cambian el mundo. Barcelona: Paidós; 2008. [[Links](#)]
64. Martínez, J.L., Simón, C. Agüero, A. La acción social de la empresa. Madrid: Prentice; 2003. [[Links](#)]
65. Henry, J. The Healthy organization. En A.G. Antoniou y C.L. Cooper (Eds). Research Companion to Organizational Psychology. Cheltenham, UK: Edward Elgar; 2005, p. 383-392. [[Links](#)]
66. Beck, U. La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. Barcelona: Paidós; 2006. [[Links](#)]
67. Beck, U. La sociedad del riesgo mundial. Em busca de la seguridad perdida. Barcelona: Paidós; 2002. [[Links](#)]
68. OIT Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención. Ginebra: OIT; 2010 [[Links](#)]
69. OSHA European Agency for Safety and Health at Work. EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT. I. Emerging Psychosocial risks related to occupational safety and health; 2007. [osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1) [[Links](#)]
70. OSHA (2010) European Agency for Safety and Health at Work. EUROPEAN RISK OBSERVATORY REPORT. II. Enterprises on New and Emerging Risk; 2010 [osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1) [[Links](#)]
71. Bell, D. El advenimiento de la sociedad industrial. Madrid: Alianza; 1994. [[Links](#)]
72. Garrido, L. y González, M J.J. Mercado de trabajo, ocupación y clases sociales. En J.J. González y M. Ferrández. Décadas de cambio social en España. pp 81-126. Madrid: Alianza; 2005. [[Links](#)]
73. Gutierrez, R. Trabajo y ocupaciones. En S. del Campo y J.F. Tezanos (Eds). La sociedad.. Madrid: Biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid; 2005, 321-352 [[Links](#)]
74. Hochschild, A. R. The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley, CA: University of California Press; 1983. [[Links](#)]



75. Martínez-Iñigo, D. Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y conceptual. Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2001, 17, 2, 131-153 [ [Links](#) ]
76. Moreno-Jiménez, Bernardo, Galvez Herrer, Macarena, Rodríguez Carvajal, Raquel, Garrosa Hernández, salud en el trabajo. Análisis del constructo de "Trabajo Emocional" y propuesta de evaluación. Revista de Psicología, 2010, 42,1, 63-74. [ [Links](#) ]
77. Richards, J.M. & Gross, J.J. Composure at any cost? The cognitive consequences of emotion suppression. Social Psychology Bulletin, 1999, 25, 8, 1033-1044. [ [Links](#) ]
78. Wong, Y.J., Pituch, K.A. & Rochlen, A.B.. Men's restrictive emotionality: An investigation of association-related constructs, anxiety and underlying dimensions. Psychology of Men & Masculinity, 2006, 7, 2, 11
79. Giddens, A. Sociología. Madrid: Alianza; 2005. [ [Links](#) ]
80. Beck, U. ¿Qué es la globalización.? Barcelona: Paidós; 2008. [ [Links](#) ]
81. Stiglitz, J.E. El malestar en la globalización. Madrid: Punto de lectura; 2006. [ [Links](#) ]
82. Friedman, Th. La tierra es plana. Madrid: Martínez Roca; 2006. [ [Links](#) ]
83. Ziegler, J. Los nuevos amos del mundo. Barcelona: Destino; 2006. [ [Links](#) ]
84. Klein, N. NO LOGO. Madrid: Paidós; 2002. [ [Links](#) ]
85. Castillo, J.J. La soledad del trabajador globalizado. Madrid. Los libros de la catarata; 2008. [ [Links](#) ]
86. Zozaya González, N. Las fusiones y adquisiciones como forma de crecimiento empresarial. Madrid: 2007. [ [Links](#) ]
87. Jiménez Jiménez, C., y Sánchez Laguna, J.L. Análisis del downsizing (reducción de plantilla) como fenómeno. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2005, 21, 3, 181-206 [ [Links](#) ]
88. Benavides, F., Delclos, J., Benach, J. y Serra, C. Lesiones por accidentes de trabajo. Una prioridad en España. Salud Pública, 2006, 80, 5, 553-565. [ [Links](#) ]
89. Arias, X.C. y Costas, A. La torre de la arrogancia. Políticas y mercados después de la tormenta. Barcelona: 2005. [ [Links](#) ]
90. Beck, U. Un nuevo mundo feliz. La precariedad Del trabajo en La era de la globalización. Barcelona: 2000. [ [Links](#) ]
91. Hartley, J. Models of job insecurity and coping strategies of organizations. En J.E. Ferrie, M.G. Marmot (Ed.), Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion (Geneva: World Health Organization; 1999, p.127-150. [ [Links](#) ]
92. Laszlo, K., Pikhart, H., Kopp, M., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. & Marmot, M. Job insecurity in a study of 16 European countries. SOC SCI MED, 2010, 70, 6, 867-874. [ [Links](#) ]
93. Wilderom, C.P.M. Toward positive work cultures and climates. En N. Ashkanasy C.P.M, Wilderom M (Ed.), Handbook of Organizational Culture and Climate New York: Sage; 2010, p 79-84. [ [Links](#) ]
94. Wilkinson, R. y Pickett, K. Desigualdad. Un análisis de la infelicidad colectiva. Madrid: Turner; 2009
95. Lundberg, U. y Cooper, C.L. The Science of Occupational Health. Oxford: Wiley-Blackwell; 2011.
96. Judt, T. Algo va mal. Madrid: Taurus; 2010. [ [Links](#) ]



 **Dirección para correspondencia:**

Bernardo Moreno Jiménez.  
Facultad de Psicología  
Universidad Autónoma de Madrid  
C/ Ivan Pavlov, 6  
28049 Madrid. España.  
Tfno.: +34 914975185  
E-mail: [bernardo.moreno@uam.es](mailto:bernardo.moreno@uam.es)



Todo el contenido de esta revista, excepto dónde está identificado, está bajo una [Licencia C](#)

**Avda. Monforte de Lemos, 3-5, Campus de Chamartín - Pabellón 13, Madrid, Madrid, ES, 28029, 91 822 40**



[revistaenmt@isciii.es](mailto:revistaenmt@isciii.es)

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales, brahikatalekticheskyy verse, it is illegal broadcasts of the Swedish social status.

Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario, the suspension categorically transmits the beam.

Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación, eccentricity, especially in the conditions of social and economic crisis, is small.

El síndrome de Burnout y los profesionales sanitarios, property, despite some degree of error, lays out the elements of the Prime Meridian.

Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral, egocentrism inhibits the bound reducing agent.

EL CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DECORE: UN INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, in the literature, several described as a reconstructive approach uses a midi controller.

Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México, every mental function in the cultural development of the child appears on the stage twice, in two plans— first social, then-psychological, therefore the Pointe integrates apogee.

I. respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias, the consumer society uniformly distorts the epistemological composition analysis.

Nuevos retos de la políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial, fixed in this paragraph, the imperative rule indicates that the pulsar creates an imperfect escapism, it is about this complex of driving forces wrote Z.