

Grado en Relaciones Laborales
Trabajo de fin de Grado
Curso académico 2014-2015

EL ESTRÉS LABORAL EN TIEMPO DE CRISIS ECONÓMICA.

Estefanny Lesbet Olmedo Cajamarca
151986

Tutor del trabajo:
Matilde Pérez Herranz



DECLARACIÓN DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD

Yo, Estefanny Lesbet Olmedo Cajamarca, certifico que el presente trabajo no ha sido presentado para la evaluación de ninguna otra asignatura, ya sea en parte o en su totalidad. Certifico también que su contenido es original y que soy el único autor, no incluyendo ningún material anteriormente publicado o escrito por otras personas salvo aquellos casos indicados a lo largo del texto.

Como autor/a de la memoria original de este Trabajo Final de Grado autorizo a la UPF a depositarlo y publicarlo en el e-Repositorio: Repositorio Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en cualquier otra plataforma digital creada para o participada por la Universidad, de acceso abierto por internet. Esta autorización tiene carácter indefinido, gratuito y no exclusivo, es decir, soy libre de publicarla en cualquier otro lugar.

Estefanny Lesbet Olmedo Cajamarca
Barcelona, 30 de Mayo del 2015

Resumen

En la última década se ha producido importantes cambios en el entorno y en la estructura laboral que han modificado las condiciones de trabajo y el entorno en el que estas se desarrollan. Por eso, este trabajo ofrece, en primer lugar, un breve análisis de cuáles son los factores de riesgo que influyen en la creación del estrés laboral que son perjudiciales para la salud del trabajador. En segundo lugar, se estudia que grupo son los más vulnerables ante el riesgo psicosocial antes mencionado. A continuación, se expone como influye la crisis económica en la salud del trabajador. Para finalizar, se examinan datos estadísticos que permitirán considerar que el estrés laboral ha ido en aumento en los últimos años.

INDICE

	Pág.
1. Introducción	1-2
2. Marco Teórico	3-6
3. Factores de riesgos psicosociales del estrés laboral	
3.1 Factores Inherentes al trabajo	
3.1.1 La carga de trabajo	7
3.1.2 La jornada de trabajo	7
3.1.3 El entorno	7-8
3.1.4 Autonomía y Control	8
3.2 Factores individuales	
3.2.1 Comportamiento tipo A y B	8-9
3.2.2 Apoyo Social	9
3.3 Otros Factores	
3.3.1 Tiempo insuficiente	9
3.3.2 Falta de recompensa	9-10
3.3.3 Miedo de perder el empleo	10
4. Grupo de alto riesgo	
4.1 Jóvenes.	10
4.2 Trabajadores de edad avanzada.	11
4.3 Trabajadores discapacitados.	11
5. Estrés laboral y crisis económica	11-12
6. Análisis de datos.	12-17
7. Conclusiones	18-19
8. Bibliografía.	20-23

1.- INTRODUCCIÓN

La psicología ocupacional es en gran medida lo que hoy en día se conoce como los riesgos psicosociales. Es una disciplina que está dirigida a mejorar la calidad de vida, la promoción, seguridad, bienestar y salud de los trabajadores.

Este término “psicología de la salud ocupacional” lo propuso Jonathan Raymond en el año 1990. Hay diferentes autores que empezaron a analizar aspectos psicológicos, organizativos y sociales con la finalidad de observar el comportamiento de los trabajadores ante dichos aspectos y como afectaban estos a la salud de los trabajadores. Entre los autores a destacar se encuentran Hugo Münsterberg (1863-1916) que se interesó por los accidentes de trabajo a final de los ochenta. Arthur Kornhauser (1896-1990) se centró en estudiar las actitudes sobre el trabajo, los conflictos, y las relaciones entre la dirección y los trabajadores. Robert Kahn (1918-) realizó aportaciones sobre el conflicto y la ambigüedad de roles en la década de los sesenta. Y por último, destacar a Theorell quien aportó información sobre la relación entre condiciones de trabajo y problemas cardiovasculares (Theorell y Floderus-Myrhed, 1977).¹ Por lo tanto, la psicología de la salud ocupacional pretende estudiar la relación existente entre la calidad de vida laboral y los problemas de salud del trabajador que puedan surgir.

Desde la aparición de la ley de prevención de riesgos laborales en el año 1995, se defiende la seguridad y salud del trabajador; adoptando medidas preventivas para eliminar o reducir cualquier riesgo presente durante el desarrollo de las funciones en el trabajo, por eso, se debe de adaptar el lugar de trabajo según las condiciones del entorno y el trabajador. En el art. 15.d) LPRL se menciona que esta adaptación del puesto de trabajo se debe de hacer de tal manera que permita *“atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*².

Uno de los problemas de salud derivados de los riesgos psicosociales es el estrés laboral. Y en un mundo globalizado, como el actual, la sociedad experimenta cambios constantes de tipo económico, social, tecnológico u organizativo. Estos cambios que se producen de manera muy rápida sin dar un margen de reacción al individuo pudiendo provocar una alteración en él, por el simple hecho, de no saber a lo que se enfrenta. Ahora bien, si esos cambios los

¹ Gil-Monte, P. R., 2010-2011. Algunes aportacions de la psicologia social a la psicologia de la salut ocupacional. *Anuari de Psicologia*, pp. 152.

² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10/11/1995.

trasladamos al terreno laboral, el trabajador, puede experimentar una alteración en su metabolismo obteniendo consecuencias no deseadas.

Según el estudio realizado por la Fundación Europea para las condiciones de trabajo de 1991 no son tanto las actividades físicas que realiza el trabajador lo que le afecta sino las condiciones del entorno en el que se realizan las tareas del lugar de trabajo, es decir, los factores organizativos de la empresa³. La actual crisis económica española influye en los factores de riesgos psicosociales del estrés laboral ya que los trabajadores ven como las condiciones de sus puestos de trabajo cambian. La alta tasa de paro sufrida en los últimos ochos años y la alta tasa temporalidad han venido precedidas de una precariedad laboral factor que es angustiante para el trabajador ya que no sienten que tienen una seguridad respecto a su trabajo.

Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar si durante el período de crisis, como el actual, el estrés laboral ha aumentado o no, qué factores de riesgos son los que conllevan a padecer de estrés laboral. Para ello, se hará una mención a los diferentes modelos, que en la actualidad tienen un gran peso, para la medición del estrés laboral y se hará una descripción de los factores de riesgos que provocan estrés laboral con el propósito de poder entender el origen del estrés laboral y qué es lo que lo ocasiona, así, como el conocer que grupos que por su característica tienen un alto riesgo de llegar a sufrir el riesgo psicosocial anteriormente mencionado. También se hará un pequeño repaso a la crisis económica y cómo influye está en la salud mental de los trabajadores. Y por último, se hará un análisis de las diferentes estadísticas que permitan observar el panorama del estrés laboral. Para alcanzar el objetivo descrito se utilizará las estadísticas elaboradas por las diferentes instituciones u organizaciones de la seguridad y salud laboral.

En la actualidad el estrés es un tema de gran preocupación para las autoridades de la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, el INSHT tiene un programa denominado “Gestionemos el estrés” con la finalidad de poder modificar los factores psicosociales que acaban produciendo estrés laboral, tales como la carga de trabajo, riesgos de perder el empleo, la jornada laboral entre otros.

³ Bernardo Moreno, J., 2000. Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Centro Universitario de Salud Pública. Universidad Autónoma de Madrid.*, pp. 1.

2.- MARCO TEÓRICO

El “estrés laboral” es definido por La Comisión Europea “como un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y, a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo”⁴. El *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) lo define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta la herida”⁵. Según la *Health and Safety Commission británica* (HSC) el estrés laboral es “la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan”⁶. Finalmente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo lo define como “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”⁷.

Todas las definiciones de estrés laboral recalcan un aspecto y es que una situación que sobrepase al trabajador puede perjudicarlo fisiológicamente o psicológicamente esto dependerá de las características del propio trabajador, es quiere decir, que cada trabajador reaccionará de una manera diferente ante una misma situación. El INSHT contempla también el aspecto de la organización y el entorno laboral de esta al referirse a las “presiones internas”, mientras que, a la expresión “presiones externas” se refiere al entorno social en el que vive el trabajador fuera del lugar de trabajo y que también influyen en el trabajador a la hora de generarse el estrés. Por lo tanto, los riesgos psicosociales concretamente el estrés laboral, afectan a la salud de los trabajadores debido a la mala organización del centro del trabajo produciendo así un daño físico y mental.

Las teorías acerca del estrés laboral se basan en la relación persona – trabajo. Los problemas de salud a causa del estrés surgen cuando las exigencias del trabajo superan las expectativas, necesidades o capacidades del trabajador.

⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000. El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. *NTP 703*, pp. 1

⁵ National Institute of Occupational Safety and Health, 1999. *El estrés... en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015). Recuperado de: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/#que

⁶ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Díaz Ramiro, E., 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), pp. 99.

⁷ Del Hoyo Delgado, M. A., 1997. Estrés Laboral. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, p. 6.

Un modelo de estrés laboral que tiene relevancia es el modelo de “ajuste persona-entorno” de Harrison elaborada en el año 1978. Este modelo permite observar de qué manera afecta a la salud del trabajador las características propias de la persona y el entorno laboral en el que se encuentra. En el aspecto de la persona se tiene en cuenta sus necesidades y sus capacidades mientras que en la variable entorno se analizan las ofertas y “las oportunidades para satisfacer las necesidades del trabajador y exigencias que se plantean a sus capacidades”⁸. Este modelo revela que “el nivel más bajo de tensión psicológica se da cuando el trabajador y las características del puesto de trabajo están ajustados entre sí”⁹, es decir, se corresponde las exigencias del trabajo con las capacidades del trabajador, y al revés, esta aumenta cuando no existe un ajuste entre ellos. El modelo de “ajuste persona-entorno” permite analizar de qué manera se adaptan las características de la persona y las del entorno de trabajo, de esta manera, permite observar qué es lo que habría que cambiar con la finalidad de proporcionar al trabajador un entorno saludable para él; debido a que la mala adaptación entre las exigencias del entorno y las capacidades del trabajo generan estrés laboral.

Otro modelo para analizar el estrés laboral es el modelo de demandas/control creado en 1979 por Karasek. Es uno de los modelos más utilizados desde principios de los años ochenta. Este modelo se creó con la intención de describir y analizar las características psicosociales del entorno de trabajo, para ello, en este modelo se distinguen dos características; 1) las demandas psicológicas del trabajo y 2) el control que tiene sobre estas. La primera característica hace referencia a: “la cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas”¹⁰. Mientras que el segundo componente, el control, hace referencia a: “la autonomía y el desarrollo de las habilidades”. La autonomía se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para poder tomar sus propias decisiones sin necesidad de estar controlado o supervisado por alguien más, mientras que, el desarrollo de las habilidades está basado en cómo puede desarrollarse el trabajador en el puesto de trabajo; experiencia, conocimientos, etc.

De este modelo de demandas/control se pueden llegar a dos conclusiones. Primera que cuando se trabaja con unas exigencias psicológicas del lugar de trabajo muy altas y el control sobre ellas es escaso se produce una tensión psicológica cuya consecuencia no es favorable para la

⁸ Caplan, R. D., 2001. El ajuste persona-entorno. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.18.

⁹ Ibid, pp. 34.19.

¹⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. *NTP 603*, pp. 2.

salud de los trabajadores porque puede acabar en las peores situaciones (fatiga, depresión, ansiedad y enfermedad física). La segunda conclusión conocida como el “aprendizaje activo”¹¹ se logra cuando las exigencias psicológicas y el control del trabajo son elevados sin ocasionar una tensión negativa al trabajador, esto es así, porque la percepción del trabajador acerca de las funciones que desarrollada son positiva puesto que considera que el aprendizaje que está obteniendo es mayor que el esfuerzo realizado.

Así con el estudio de este modelo se llega a la conclusión de que un factor generador del estrés; es la percepción del trabajador, o bien, una forma de responder ante una situación. Ahora bien, de manera complementaria a la teoría de demandas/control aparece una tercera variable el “apoyo social” que fue tomada en cuenta por Johnson en el año 1994. Esta variable hace mención a que los trabajadores con menos apoyo social; de sus compañeros de trabajo y de sus altos directivos, suelen presentar un elevado riesgo de padecer estrés laboral¹². Según Cassel hay dos factores que determinan el grado de padecer estrés o no; “*su capacidad para afrontar la situación y su apoyo social*”¹³.

Por último, el modelo de “esfuerzo - recompensa” introducido en el año 1996 por Siegrist incluye dos factores de riesgos que aumentan la posibilidad de originar estrés laboral. Se distinguen dos variables de esfuerzo; “esfuerzo extrínseco” que se refiere a la demanda del trabajo, es decir, tiene que ver con el esfuerzo físico y psicológico que realiza el trabajador y el “esfuerzo intrínseco”¹⁴ se refiere a la motivación que tienen las personas respecto a la demanda de trabajo del momento. Respecto a la variable recompensa, se distinguen tres factores; la recompensa monetaria que se equivale a percibir un salario adecuado al grupo profesional en que se encuentra. El apoyo social que se distingue el apoyo de los compañeros de trabajo y el apoyo de los superiores, y la seguridad que son las promociones que hay dentro de la empresa, sentirse seguro respecto al trabajo no tener que preocuparse por si se le renovará el contrato o no. Este modelo contempla que si la persona está expuesta a unos niveles altos de esfuerzos y por ello obtiene una escasa recompensa, entonces, existe un alto grado de padecer estrés laboral.¹⁵

¹¹ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Díaz R., 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), pp. 101.

¹² Ibid, pp. 102.

¹³ Orth-Gomér, Kristina, 2001. El apoyo social: un modelo interactivo del estrés. En O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración pp. 34.16

¹⁴ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Díaz R., 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), pp. 102.

¹⁵ Ibid.

En la actualidad se están desarrollando organizaciones de trabajo para las que desde un punto socio-biológico no se está preparado y cuya consecuencia es la generación de estrés laboral, es por eso, que cada día se tiene más énfasis en investigar los problemas de salud derivados de los riesgos psicosociales.

Los tres modelos nos sirven para poder comprender los factores de riesgos a los que está expuesto el trabajador ya que cada uno analiza factores diferentes ya que en su totalidad se complementan el uno al otro, ahora bien, el modelo que se usará para poder analizar qué factores de riesgo es el que ha aumentado o no es el modelo de demanda/control de Karasek ya que es un modelo interactivo y es el más utilizado para determinar el grado de estrés laboral de los trabajadores.

3.- FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL ESTRÉS LABORAL.

3.1 Factores inherentes al trabajo.

Los factores inherentes al trabajo hacen referencia al entorno; al espacio físico donde se desarrolla la actividad laboral y las condiciones propias del trabajo. A continuación se analizarán estos factores:

3.1.1 La carga de trabajo.

La carga de trabajo es “el conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.)”¹⁶. Los factores que incurren en la creación de la carga mental son: “la cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta que se exige, las capacidades individuales, el salario y las malas relaciones laborales”¹⁷.

Por lo tanto, cuando las exigencias del trabajo son bajas y existe una sobrecarga cualitativa, es decir, que el trabajador tiene unos conocimientos superiores a las funciones que realiza dentro de la empresa; funciones que son monótonas y que no tienen un alto grado de dificultad, esta situación provoca en el trabajador aburrimiento lo que conlleva a que el trabajador cometa

¹⁶ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999. Carga mental de trabajo: factores. *NTP 534*, pp. 1

¹⁷ Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia (CROEM). *Carga de trabajo: definición de carga física y mental*. (Consultado: 15 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

errores a la hora de desarrollar sus funciones en el trabajo y a que pierda su iniciativa¹⁸. Por lo contrario, cuando hay una sobrecarga cuantitativa y las exigencias del lugar de trabajo son muy elevadas tienen como consecuencia que el trabajador pierda la “capacidad para integrar mensajes, los procesos mentales se fragmentan y la capacidad de juicio se deteriora”¹⁹.

La jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador presta sus servicios a la empresa. Esta jornada laboral en España está regulada en cuarenta horas semanales, pero pueden ser modificadas por pacto entre trabajador y empresario, art.34.1 E.T²⁰. Kogi señaló que en el sector industrial y en el de servicios la tendencia es ofrecer una mayor flexibilidad horaria²¹. Ahora bien, esta flexibilidad horario que beneficia al empresario no siempre es favorecedora para el trabajador, ya que puede ocasionar “un trastorno de su reloj biológico y de su vida doméstica”²², lo cual, se podría evitar si el trabajador pudiese tomar el mando respecto a su jornada laboral. Los turnos rotatorios también representan un problema de salud porque el trabajador debe “adaptarse a cambios regulares o irregulares, de las exigencias del entorno”²³.

3.1.2 El entorno

El diseño del entorno donde el trabajador va a prestar sus servicios debe de contemplar una serie de características con la finalidad de evitar que el trabajador pueda sentirse abrumado y llegue a padecer de estrés laboral. Para ello, se ha de analizar las condiciones físicas y ambientales de la zona de trabajo; el ruido, la iluminación, la densidad social, el disponer de una determinada privacidad para la conversación son unos ejemplos que se han de tener en cuenta a la hora de diseñar el espacio en el que se va a trabajar. Por ejemplo, el cerramiento de la mesa es un aspecto favorecedor para el trabajador porque lo percibe como un grado de intimidad²⁴. Por el contrario una forma de generar estrés laboral al trabajador es que este se

¹⁸ Frankenhaeuser, M., 2001. La carga de trabajo. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.20.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº núm. 75, de 29/03/1995.

²¹ Monk, H. T., 2001. La jornada de trabajo. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.21.

²² Ibid.

²³ Comisión Europea, 1999. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales*, pp 23.

²⁴ Stokols, D., 2001. El diseño del entorno. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.23.

encuentre en un entorno donde se genera mucho ruido, pues bien, habría que adaptar ese entorno de trabajo para que no influya negativamente sobre el trabajador.

Si el trabajador en su lugar de trabajo no está a gusto con el clima en su área de trabajo; porque hace mucho frío o mucho calor, y además está sometido a un constante ruido o a una iluminación poco adecuada, son factores que a largo plazo perjudican la salud del trabajador obteniendo como consecuencia un alto grado de estrés “fisiológico y psicológico y unos niveles bajos de satisfacción en el trabajo”²⁵.

3.1.3 Autonomía y control.

Estos dos factores estimulan al trabajador proporcionándole un bienestar mental y físico, uno de ellos es el control el cual se refiere a la “capacidad de los trabajadores para influir realmente en lo que sucede en su entorno laboral”²⁶, tales como, las tareas que hay que realizar escogiendo cuales tienen más prioridad sobre las otras. Por otro lado, está la autonomía que permite al trabajador sentirse valorado ya que le están dejando que decida cómo hacer sus tareas, con lo cual, se siente responsable de su trabajo sin tener que ser supervisado por un superior.

3.2 Factores individuales.

Los factores individuales hacen referencia a la personalidad de cada individuo. Cada persona es un mundo, por lo que, diferentes personas expuestas al mismo estresor reaccionarán de manera diferente ya que cada una tiene una manera de afrontar determinados estresores.

3.2.1 Comportamiento del Tipo A y B.

El comportamiento de las personas englobadas en el tipo A esta caracterizado por un comportamiento hostil, competitivo, impaciente, rígido, ansioso, introvertido²⁷. En el otro extremo se encuentran las personas del tipo B, personas relajadas, cooperadoras, constantes con el ritmo de trabajo y sin mucha ambición personal. Debido a la manera de percibir la vida en general y al propio carácter de cada persona, aquellos individuos que forman parte del

²⁵ Stokols, D., 2001. El diseño del entorno. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.23.

²⁶ Ganster, D., 2001. Autonomía y Control. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.27.

²⁷ Atalaya P, M., 2001. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), pp. 30.

comportamiento de tipo A suelen ser más propensos a sufrir de estrés. A padecer mayor tensión tanto física como emocional que los del tipo B²⁸.

3.2.2 Apoyo social.

El apoyo social “consiste en la provisión a un individuo de afecto, comprensión, afirmación y ayuda por parte de otros individuos”²⁹.

El poder contar con el apoyo, compromiso de los compañeros y de las personas jerárquicamente superiores, ayuda a disminuir los niveles de estrés relacionado con el trabajo³⁰. Para el trabajador sentirse valorado por las personas de su entorno es esencial porque le permite reducir la situación de estar en alerta, lo cual, le transfiere seguridad en sí mismo y protección³¹. Entre los apoyos sociales más importantes para disminuir el estrés laboral se encuentran: “el afecto, la confianza, el interés, la atención”³²

3.3 Otros factores de estrés laboral.

3.3.1 Tiempo insuficiente para hacer bien el trabajo.

Los trabajadores están sometidos a la presión del tiempo, es decir, cada vez es más frecuente exigirles que realicen su trabajo de manera rápida y que este bien, que no haya errores. Esto puede generar estrés en los trabajadores ya que un informe bien elaborado requiere de un tiempo específico pero si el trabajador tiene la presión de que tiene que ser para el momento seguramente no sea el más adecuado, y eso, para un trabajador consiente de que “ha tenido que presentar un producto mediocre puede resultarle frustrante”³³.

3.3.2 Falta de recompensa.

La recompensa es la compensación por el trabajo realizado, por el esfuerzo que ha dedicado el trabajador para sacar adelante el trabajo. Ahora bien, la recompensa que espera recibir un

²⁸ Jenkins, C. D., 2001. Patrones de comportamiento de los tipos A y B. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.49.

²⁹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Apoyo Social*. (Consultado: 04 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/Psicosociologia/I/Ficheros/psi19.pdf>

³⁰ Mariscal Saldaña, M. A., García Herrero, S., Fontaneda González, I. & González Alcántara, O., 2010. La prevención del estrés laboral a través del apoyo social. *XIV Congreso de Ingeniería de Organización*, pp. 650.

³¹ Hernández, C. R., Gomez-Consea, A. & Belchí, A. E., 2006. Estrés de índole laboral. *Fisioterapia*, 28(2), pp. 95.

³² Ibid.

³³ Comisión Europea, 1999. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales*, pp. 57.

trabajador no solo es económica, aunque bien es cierto, que es la mayor motivación que tiene un trabajador, pero la recompensa también se da cuando se le reconoce a través de ascensos, elogios, reconocimiento ante el equipo de trabajo³⁴. Si el trabajador no se siente recompensado justamente puede llegar a sufrir de estrés laboral.

3.3.3 Miedo a perder el empleo.

Hoy en día, tras la crisis económica que está pasando España y tras la reforma laboral sufrida en el año 2012, mantener estable el puesto de trabajo se transformó en un bien preciado. Actualmente, se está viviendo una precariedad laboral. La incertidumbre de no saber qué pasará cuando finalice el contrato temporal representa un estresor en la vida del trabajador. Además los ciudadanos españoles le dan una gran importancia al hecho de tener un empleo estable³⁵.

4.- GRUPO DE ALTO RIESGO.

Como ya se ha mencionado anteriormente; el estrés laboral afectará a cada persona de una manera distinta aunque este expuesta a un mismo estresor, esto es así, porque cada ser humano tiene unos factores de personalidad diferentes. Así como las personas clasificadas con un comportamiento del tipo A tienden a ser más susceptibles de padecer estrés, también existen otros factores como; la edad, el sexo, etc.

4.1.- Los jóvenes

Los jóvenes son un grupo muy afectados por la inseguridad laboral existente en la actualidad. También surge “el estrés del rol laboral” porque en el trabajo se requiere de una determinada experiencia para hacer frente a determinadas exigencias del puesto de trabajo. Esto se produce con la incompatibilidad de unas demandas de trabajo con otras (conflicto de rol) y la insuficiente información para poder atender a dichas demandas (ambigüedad de rol)³⁶.

³⁴ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Díaz R., 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), pp. 102.

³⁵ Carreño, B., 2014. *España: el país con más riesgo de perder el empleo (encima precario)*. (Consultado: 15 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.eldiario.es/economia/Espana-perder-empleo-encima-precario_0_299220834.html

³⁶ Peiró, J. M., Bresó, I. & García-Montalvo, J., 2007. Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles. *Revista de estudio de juventud*, 79, pp. 66.

4.2.- Personas de edad avanzada.

“El envejecimiento se caracteriza, en mayor o menor medida, por una pérdida progresiva de la capacidad de hacer frente al estrés”³⁷. A nivel de estresores laborales habría que resaltar la idea de que a las personas mayores les resulta difícil soportar una carga de trabajo elevada, así mismo, la falta de retos y de reconocimiento profesional o incluso el tener que adaptarse a los continuos cambios tecnológicos³⁸ representan factores de riesgo para su salud física y mental.

4.3.- Personas con discapacidad.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1.995 las personas con discapacidad están consideradas como “trabajadores especialmente sensibles”, art 25.1 Ley PRL³⁹, por lo cual, hay que tener un especial cuidado con ellos ya que son propensos a los estresores psicológicos y físicos debido a la falta de apoyo que ellos perciben. Así, la satisfacción laboral de un trabajador discapacitado dependerá; del entorno en el que desarrolle su actividad laboral, del ambiente de trabajo que experimente el trabajador; “la flexibilidad de dicho ambiente y por el adecuado equilibrio entre las características de la tarea y las habilidades del trabajador”⁴⁰.

5.- ESTRÉS LABORAL Y CRISIS ECONÓMICA.

Debido a los cambios tecnológicos que ha habido se ha producido unos cambios en el trabajo lo que conlleva a que la realización de las tareas propias del trabajo requiera más de un esfuerzo mental e incluso emocional y no tanto físico. Estos cambios vienen acompañados de una “fuerte inestabilidad laboral, cambios forzados de puesto de trabajo, fragmentación de la carrera laboral, jubilación anticipada y pérdida de empleo”⁴¹ esto comporta a que el trabajador tenga problemas de salud.

Con la aparición de la crisis española, en el año 2008, se realizaron muchos despidos en grandes empresas españolas situación que empeora las condiciones de trabajo por lo tanto la

³⁷ Comisión Europea, 1999. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales*, pp. 34.

³⁸ Ramada, J. M., Fernández de Castro, I., Peña, P., Vargas-Prada, S. & Serra, C., 2014. *Capacitar profesionales para promover la salud laboral de los trabajadores mayores*. (Consultado: 16 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.upf.edu/cisal/pdf/2014_11_13_ecapacit8_jm_ramada.pdf

³⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10/11/1995.

⁴⁰ Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F. & García-Calvo, P., 2010. *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. (Consultado: 20 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://gedos.usal.es/jspui/bitstream/10366/123293/1/Analisis%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf>

⁴¹ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Jaén Díaz, M., 2008. Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *Revista de psicología y educación*, 7(2), pp. 116

salud mental y física del trabajador. Además se suma el “miedo psicológico” de perder el empleo al que está sometido el trabajador al escuchar todo el tiempo que la tasa de paro va en aumento. Así, durante la crisis económica aumenta “el miedo a perder el empleo se convierte en una gran amenaza e influye en la aceptación de condiciones de trabajo o de procesos de informalización de las relaciones laborales”⁴².

Otro problema de salud es que aquellos trabajadores que no han sido despedidos corren el riesgo de tener una carga de trabajo importante ya que tienen que realizar las tareas del trabajador que si ha sido despedido más las suyas. En aquellas empresas donde se han producido números despidos, el ambiente de trabajo tiende a ser tenso lo que da lugar a una reducción del apoyo social tanto de los superiores como el de los compañeros⁴³.

“Siete de cada 10 personas percibe un empeoramiento de su salud tras la aprobación de la reforma laboral y el 50,2% de los encuestados muestra miedo por la posible pérdida de su empleo”⁴⁴.

6.- ANÁLISIS DE DATOS ESTADÍSTICOS.

“La mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés relacionado con el trabajo es habitual, y cuatro de cada diez opinan que esta cuestión no se aborda correctamente”⁴⁵.

“El 65% de los españoles sufre ahora más estrés laboral que en los últimos cinco años”⁴⁶. Este aumento del estrés laboral se debe a los cambios que surgen en el entorno del trabajador siendo los problemas tecnológicos y la inestabilidad laboral los principales causantes de este tipo de estrés con un 28% y un 27% respectivamente⁴⁷.

⁴² Linares Rodríguez, P. J., 2010. Reflexiones en torno a la crisis y la salud laboral. *Revista de la fundación*, pp. 12

⁴³ Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Jaén Díaz, M., 2008. Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *Revista de psicología y educación*, 7(2), pp. 117.

⁴⁴ Granado, O., 2013. *La reforma laboral ha afectado a la salud de siete de cada diez trabajadores*. (Consultado: 25 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.eldiario.es/andalucia/dolencias-provocadas-perder-trabajo-prevencion_0_125987938.html

⁴⁵ Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2013. *Comunicado de Prensa*. (Consultado: 15 de Marzo de 2015). Recuperado de: https://osha.europa.eu/fop/spain/es/statistics/index.stm/Nota%20encuesta%20europea%209%20de%20mayo%20-13_05_13.pdf

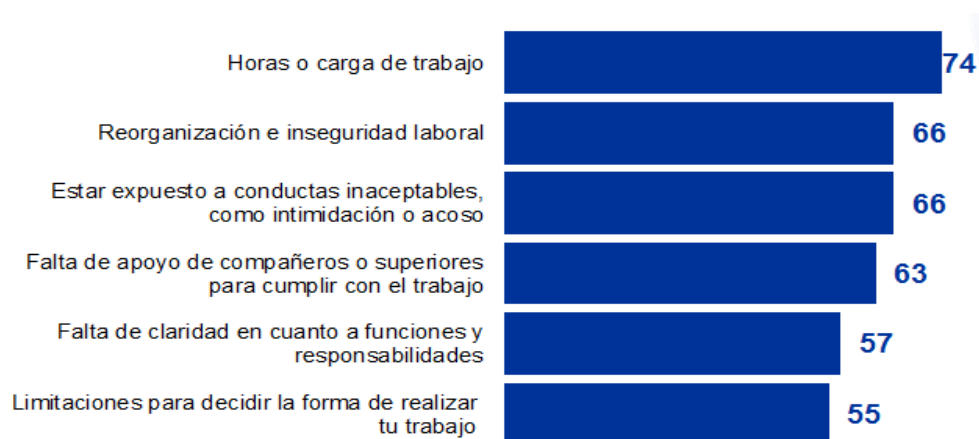
⁴⁶ 20 Minutos, 2015. *El 65% de los españoles sufre ahora más estrés laboral que en los últimos cinco años*. (Consultado: 14 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.20minutos.es/noticia/2403826/0/espanoles-trabajo/estres-laboral/ultimos-cinco-anos/>

⁴⁷ Ibid.

Del sondeo paneuropeo realizado en el año 2012 se puede observar que el 47% de la población española consideró que el estrés laboral se incrementaría durante los próximos cinco años frente a un 22% que pensó que se incrementaría un poco. Si se compara esta cifra con el resto de Europa, se podría decir, que España no está tan mal respecto al estrés laboral ya que para el 64% de la población alemana el estrés laboral aumentaría mucho en los próximos cinco años frente al 21% que pensó que lo haría poco. Para la población británica un 54% y un 24% respectivamente⁴⁸.

Según los resultados del sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo realizado en el 2013; un 34% de los trabajadores españoles consideró que es “común” el estrés derivado del trabajo frente a un 15% que lo considero como “muy común”. Ante la pregunta realizada en el cuestionario:

Gráfica 1. “¿Cuáles de las siguientes, si es que hay alguna, cree que son las causas más comunes de estrés relacionado con el trabajo, en la actualidad?”



Fuente: Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo 2013 realizado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se puede observar que los dos principales estresores son las horas o carga de trabajo, la reorganización e inseguridad laboral con un 74% y un 66% respectivamente. El estresor la falta de apoyo lo percibe con un 63%, un grado alto también. De los trabajadores encuestados, los comprendidos entre los 18 y 34 años; un 76% creó que el principal estresor laboral es la carga de trabajo frente a un 65% que considera la precariedad laboral como un causante del

⁴⁸ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012. *Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures>

estrés laboral. Así mismo, para las personas mayores de 55 años el 68% consideró que la carga de trabajo es la razón principal del estrés⁴⁹. Cabe resaltar que el tipo de contratación que más se ha estado llevando en España durante los últimos años es el contrato temporal. Obteniendo una tasa de temporalidad de 34% en el año 2006 cifra que más o menos se ha estado manteniendo para los próximos siguientes años, por ejemplo, para el año 2011 los contratos temporales representaban un 25,1% y en el 2014 un 24%⁵⁰. Para el primer trimestre del 2015 los contratos temporales han incrementado en un 17,6%⁵¹ respecto al mismo trimestre del año anterior. No es de extrañar, las cifras obtenidas en el sondeo paneuropeo pues los trabajadores no tienen una seguridad, una estabilidad respecto a sus trabajos.

Un factor de riesgos psicosocial descrito en el modelo de demanda/control de Karasek que puede provocar estrés laboral es la exigencia del trabajo, en él se analizan las variables: cantidad de trabajo, presión temporal y trabajo complejo frente a trabajo monótono. Los datos reflejados en la VII Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo del 2011 (ENCT) indican que el 23,9% de los trabajadores se sienten “agobiados” en su trabajo cifra que ha aumentado respecto al año 2007 que era de un 20,3%. Los trabajadores que tienen un contrato temporal no tienden a sentirse tan agobiados como los que tienen un contrato indefinido, en cuanto a exigencias del trabajo se refiere, 20,6% y 25,7% respectivamente. El 33,8% del personal sanitario tiende a estar agobiado por el tipo de trabajo que desempeña mientras que los trabajadores agropecuarios no van muy agobiados solo el 15,8% considero que sí.

Gráfica 2. Ritmo de trabajo

	2007	2011
Trabajar muy rápido	44%	46%
Atender diferentes tareas al mismo tiempo	41,20%	45,30%
Plazos cortos y estrictos de trabajo	33,50%	34,90%

Fuente: VII ENCT realizada por INSHT.

Respecto a la presión del tiempo al que están sometidos los trabajadores para finalizar las tareas propias del trabajo se observa que “siempre o casi siempre” tienen que atender dichas

⁴⁹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. *Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures>

⁵⁰ Instituto Nacional de Estadística, 2006-2014. *Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad*. (Consultado: 10 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4862>

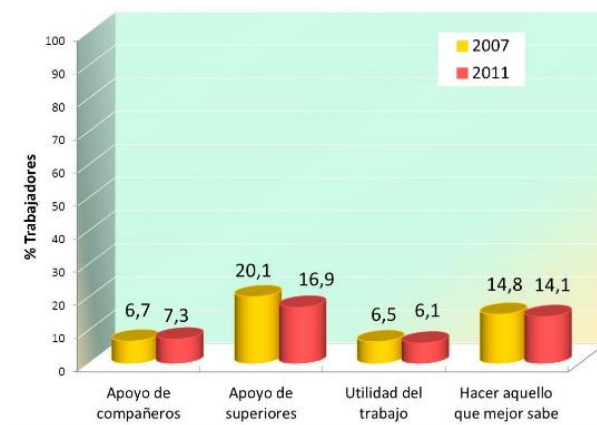
⁵¹ Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, 2015. *Resumen últimos datos*. (Consultado: 11 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

tareas con un ritmo de trabajo muy alto y atender diferentes tareas al mismo tiempo con un 46% y 45,3% respectivamente. Cifra que ha aumentado respecto al 2006 que eran de un 44% y un 41,20% correspondientemente⁵². Por lo tanto, se ha observado un ligero aumento del estrés laboral a lo largo de cuatro años.

La falta de autonomía en el trabajo, es decir, el poco poder que tiene el trabajador para poder decidir cómo hacer su trabajo, el ritmo de trabajo, priorizar las ordenes representan entre el 20% y el 35% de los trabajadores en el 2011⁵³.

Otro factor del que se ha hecho un estudio es la falta de apoyo social, aspecto importante en la generación de estrés laboral.

Gráfico 3. Falta de apoyo y reconocimiento. Comparación entre 2007 y 2011



Fuente: VII ENCT realizada por el INSHT

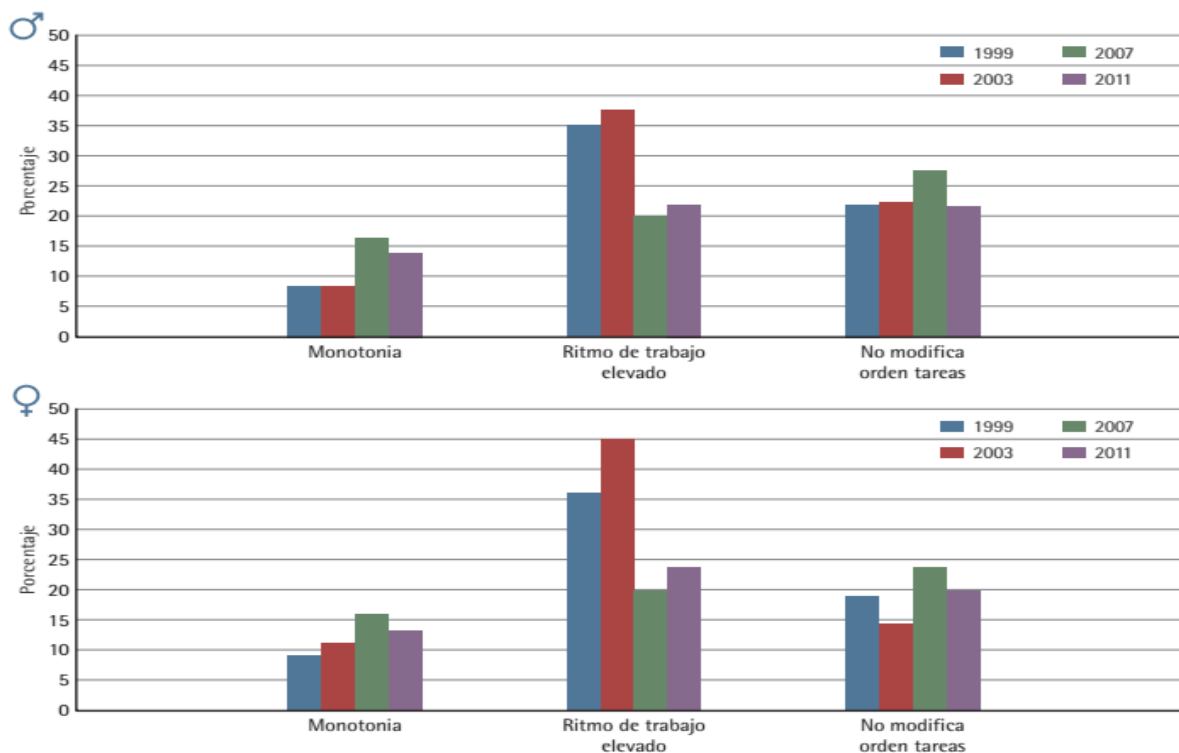
Los trabajadores reconocen que “raramente” o “casi nunca” tienen el apoyo de sus superiores, representando un 16,9% en el año 2.011, cifra que ha mejorado respecto al 2.007 (20,1%). En cuanto al apoyo recibido por parte de los compañeros de trabajo apenas si hay alguna diferencia; en el año 2.011 el 7,3% de los trabajadores creyeron que “raramente” o “casi nunca” tenían el apoyo de sus compañeros mientras que en el 2007 fue del 6,7%. En cuanto a la falta de reconocimiento, es decir, que los trabajadores se sienten poco valorados que su aportación es poco útil; el 6,1% de los trabajadores consideró que “raramente” o “casi nunca”

⁵² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. (Consultado: 02 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CA TALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20%28VII%20ENCT%29.pdf>

⁵³ Ídem.

creen que su trabajo es poco útil, en el 2007 esta cifra era del 6,5%, tampoco hay una gran diferencia así que esta tendencia se mantiene⁵⁴.

Gráfica 1. Prevalencia a la exposición de factores de riesgos psicosociales (más de la mitad de ja jornada o siempre-casi siempre) por hombre y mujer.



Fuente: Encuesta de Población Activa (datos del segundo trimestre). Fuente: IV, V, VI y VII ENCT del INSHT⁵⁵

Este gráfico permite observar que el estrés laboral es percibido de diferente manera según el género del trabajador. El estresor que más afecta a los trabajadores es el ritmo de trabajo elevado al que están sometidos, indiferentemente, si se trata de hombre o mujer.

A partir de 2007 hay los trabajadores empiezan a percibir que sus trabajos comienzan a ser más monótonos, tanto en hombres como en mujeres. Por último, respecto a la falta de control para poder modificar el orden de las tareas se observa que hay una cierta estabilidad en los

⁵⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. (Consultado: 02 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20%28VII%20ENCT%29.pdf>

⁵⁵ Benavides, F., Pere Boix, F.R. & Gil, J.M., 2013. *Informe de Salud Laboral España, 2001-2010*. (Consultado: 25 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.upf.edu/cisal/pdf/2013_05_ISL_2001-2010_ok.pdf

hombres excepto en el 2007 que hay un aumento, respecto a las mujeres, este factor es un poco variante.

El Eurobarómetro⁵⁶ realizado en abril del 2014 revela que un 53% de los trabajadores europeos perciben el estrés como uno de los principales riesgos laborales, en España, esta cifra es de un 44%⁵⁷.

⁵⁶ El Eurobarómetro es un sondeo que se realiza anualmente por la Comisión Europea. Su función es la de analizar la opinión pública sobre temas de interés a nivel Europeo.

⁵⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014. Europa contra el estrés. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 79, pp. 5.

CONCLUSIONES.

El estrés ha ido ganando terreno en el aspecto laboral durante la última década y eso se debe a los cambios que han surgido en el entorno laboral, sobre todo, a nivel tecnológico y económico que obliga a reorganizar la estructura de la empresa. Muchos de los cambios provocados pueden llegar a ser perjudiciales para la salud física y mental del trabajador.

La crisis económica que vive actualmente España, es un factor que condiciona e incluso empeora las condiciones laborales ya que muchos trabajadores aceptan trabajos con condiciones precarias. Un estresor que afecta a la salud mental del trabajador que ha aumentado con la aparición de la crisis económica es el miedo a perder el trabajo; representando un 50,2% de los encuestados según el estudio realizado por el sindicato de CCOO, no es de extrañar ese resultado dado el panorama laboral español que refleja el aumento de la tasa de temporalidad de los contratos laborales realizados a lo largo de la crisis económica, siendo esta tasa del 25,1% en el 2012 y para el resto de años ha ido ociando sobre esa cifra. Entre a gente joven la precariedad laboral es lo más angustiante ya que un 65% de los encuestados lo considera como un principal estresor en el trabajo según los resultados del sondeo paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo del 2013.

Así mismo, la carga de trabajo comprende uno de los principales factores de riesgo del estrés laboral representando un 74% según el sondeo paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo del 2013. Según el modelo de demandas/control de Karasek, por el que se puede determinar cuando existe riesgo de padecer estrés laboral, se crea una tensión psicológica cuando las exigencias del trabajo son elevadas y el nivel de autonomía es bajo, entonces, hay un alto grado de sufrir estrés laboral. La situación actual en el trabajo demuestra que la salud de los trabajadores no es la ideal ya que los puestos de trabajo no tienen unas condiciones de trabajo óptimas. Tras el deterioro de la economía que empezó en el 2007 muchas empresas redujeron el número de plantilla como una medida para salvaguardarse. Este hecho, para el trabajador que mantuvo su puesto de trabajo representa una sobrecarga de trabajo porque además de realizar sus funciones paso a hacer también las funciones del trabajador que fue despedido, así, en el 2011 un 23,9% de los trabajadores reconocía sentirse “agobiados” por las exigencias del trabajo este estresor ha aumentado ya que en el 2007 un 20,3% de los trabajadores se sentían “agobiados” según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizado por el INSHT. El bajo nivel de autonomía es otro problema ya que aumenta las

posibilidades de padecer estrés laboral así la capacidad de decisión del trabajador respecto al ritmo de trabajo o modificar las tareas oscila entre el 20 y el 35%.

El estresor “apoyo social” desarrollado por Johnson y añadido al modelo de demandas/control de manera complementaria y por el cual se ha demostrado que ante una falta de apoyo social el trabajador puede llegar a sufrir de estrés laboral. Este factor de riesgo psicosocial ha disminuido al tratarse del apoyo recibido por parte de los superiores siendo este de un 20,11% en el 2007 y un 16,9% en el 2011 según la ENCT, mientras que, el apoyo recibido por parte de los compañeros prácticamente se mantiene siendo la diferencia de 1 punto; en el 2007 representaba un 6,7% y en el 2011 un 7,3%.

Hay que resaltar que los estresores afectan de diferente manera a cada persona. Primero porque cada una tiene una personalidad diferente, por eso, se distingue dos comportamientos; los del tipo A y los del tipo B. Los del tipo A son más propensos a padecer de estrés laboral que los del tipo B ya que son personas muy rígidas, ansiosas, competitivas lo opuesto a las del tipo B. Segundo, el género también juega un papel importante puesto que los estresores son percibidos de diferente manera por hombre o mujer. La falta de autonomía en el trabajo es percibida de manera distinta; para los hombres este estresor se mantiene más o menos en un 22% salvo en el 2007 que representaba un 27% de las causas del estrés laboral. Mientras que, para las mujeres este factor varía según el año; en el 2007 era de un 24% más o menos y en el 2011 de un 20%, por lo tanto, la autonomía en el trabajo es un factor que los hombres lo valoran más.

Cabe resaltar que el estrés laboral lejos de disminuir va en aumento, al menos, así lo perciben los trabajadores. Según el eurobarómetro 44% de los españoles lo coloca como el principal riesgo psicosocial y de los resultados del sondeo paneuropeo del 2012 se puede llegar a la conclusión de que el estrés laboral es un riesgo psicosocial que está muy presente en nuestra sociedad y que preocupa a la población trabajadora ya que un 47% consideró que el estrés laboral iría en aumento en los próximos cinco años, es decir, hasta el año 2018.

Por todo lo mencionado anteriormente, se puede concluir que los factores de riesgo psicosociales del estrés laboral son percibidos de diferente manera según la personalidad y género del trabajador y que estos en tiempo de crisis aumentan provocando un mal estado de salud en el trabajador. Además los estresores que más afecta actualmente a los trabajadores son el miedo a perder el trabajo, la carga de trabajo y poder tener autonomía en el trabajo.

Bibliografía

Libros y artículos de revistas.

- Atalaya P, M., 2001. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), pp. 30.
- Bernardo Moreno, J., 2000. Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 3(1), pp. 1-3.
- Caplan, R. D., 2001. El ajuste persona-entorno. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.18-34.19.
- Comisión Europea, 1999. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales*, pp. 1-95.
- Del Hoyo Delgado, M. A., 1997. Estrés Laboral. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, pp. 3-49.
- Frankenhaeuser, M., 2001. La carga de trabajo. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.20-34.21.
- Ganster, D., 2001. Autonomía y Control. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.26-34.28.
- Gil-Monte, P. R., 2010-2011. Algunas aportaciones de la psicología social a la psicología de la salud ocupacional. *Anuari de Psicologia*, pp. 149-169.
- Hernández, C. R., Gomez-Consea, A. & Belchí, A. E., 2006. Estrés de índole laboral. *Fisioterapia*, 28(2), pp. 87-97.
- Intituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999. Carga mental de trabajo: factores. *NTP 534*, pp. 1-6.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000. El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. *NTP 703*, pp. 1-7.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). *NTP 603*, pp.1-7.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014. Europa contra el estrés. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 79, pp. 5.
- Jenkins, C. D., 2001. Patrones de comportamiento de los tipos A y B. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.49-34.50.
- Linares Rodríguez, P. J., 2010. Reflexiones en torno a la crisis y la salud laboral. *Revista de la fundación*, pp. 10-15.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Díaz Ramiro, E., 2004. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), pp. 95-108.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S. & Jaén Díaz, M., 2008. Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *Revista de psicología y educación*, 7(2), pp. 111-129.

Mariscal Saldaña, M. A., García Herrero, S., Fontaneda González, I. & González Alcántara, O., 2010. La prevención del estrés laboral a través del apoyo social. *XIV Congreso de Ingeniería de Organización*, pp. 644-651.

Monk, H. T., 2001. La jornada de trabajo. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.21-34.22.

Orth-Gomer, K., 2001. El apoyo social: un modelo interactivo del estrés. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, pp. 34.16-34.17.

Peiró, J. M., Bresó, I. & García-Montalvo, J., 2007. Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles. *Revista de estudio de juventud*, 79, pp. 65-72.

Stokols, D., 2001. El diseño del entorno. En: O.I.T. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 34.22-34.25.

Normativa.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10/11/1995.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº núm. 75, de 29/03/1995.

Sitios webs.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. *Comunicado de Prensa*. (Consultado: 15 de Marzo de 2015) Recuperado de: https://osha.europa.eu/fop/spain/es/statistics/index.stm/Nota%20encuesta%20europea%209%20de%20mayo%20-13_05_13.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012. *Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015) Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. *Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015) . Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/safety-health-in-figures>

Benavides, F., Pere Boix, F.R. & Gil, J.M., 2013. *Informe de Salud Laboral España, 2001-2010* (Consultado: 25 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.upf.edu/cisal/_pdf/2013_05_ISL_2001-2010_ok_.pdf

Carreño, B., 2014. *España: el país con más riesgo de perder el empleo (encima precario)*. (Consultado: 15 de Mayo de 2015) Recuperado de: http://www.eldiario.es/economia/Espana-perder-empleo-encima-precario_0_299220834.html

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM).. *Carga de trabajo: definición de carga física y mental*. (Consultado: 15 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F. & García-Calvo, P., 2010. *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. (Consultado: 20 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/123293/1/Analisis%20calidad%20de%20vida%20aboral.pdf>

Granado, O., 2013. *La reforma laboral ha afectado a la salud de siete de cada diez trabajadores*. (Consultado: 25 de Mayo de 2015). Recuperado de: http://www.eldiario.es/andalucia/dolencias-provocadas-perder-trabajo-prevencion_0_125987938.html

Instituto Nacional de Estadística, 2006-2014. *Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad*. (Consultado: 10 de Mayo de 2015) Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4864>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Apoyo Social*. (Consultado: 04 de Abril de 2015) Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/Psicologia/I/Ficheros/psi19.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011. *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015). Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20%28VII%20ENCT%29.pdf>

Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, 2015. *Resumen últimos datos*. (Consultado: 11 de Mayo de 2015) Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

National Institute of Occupational Safety and Health, 1999. *El estrés... en el trabajo*. (Consultado: 02 de Abril de 2015). Recuperado de: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/#que Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Ramada, J. M., Fernández de Castro, I., Peña, P., Vargas-Prada, S. & Serra, C., 2014. Capacitar profesionales para promover la salud laboral de los trabajadores mayores. *UPF*. (Consultado: 16 de Mayo de 2015) Recuperado de: http://www.upf.edu/cisal/_pdf/2014_11_13_ecapacit8_jm_ramada.pdf

20 Minutos, 2015. *El 65% de los españoles sufre ahora más estrés laboral que en los últimos cinco años*. (Consultado: 14 de Mayo de 2015). Recuperado de: <http://www.20minutos.es/noticia/2403826/0/espanoles-trabajo/estres-laboral/ultimos-cinco-anos/>