

Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones.

Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global

Mateos Carrasco, Elvira⁽¹⁾; Mateos Rodríguez, Jesús⁽²⁾

¹Licenciada en Medicina. Médico Interno Residente 4º año de Psiquiatría. Hospital Clínico Universitario Virgen de la Victoria. Málaga.

²Doctor en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Extremeño de Salud. Área de Salud de Cáceres.

Correspondencia:

Jesús Mateos Rodríguez

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Hospital Virgen de la Montaña

Avenida de España, 2. 10004 – Cáceres.

Correo electrónico: jesus.mateosr@salud-juntaex.es

La cita de este artículo es: E Mateos et al. Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2019; 28: 159-168

RESUMEN

Objetivos: se pretende plantear una visión global del complejo entramado de relaciones que se establecen entre la salud o la enfermedad mental y la salud laboral y de los diferentes actores implicados. **Material y Métodos:** se realiza una búsqueda de publicaciones o informes en internet de organismos e instituciones oficiales o de asociaciones científicas, profesionales o empresariales relevantes. Se estudian separadamente diferentes aspectos de estas relaciones y después se integran en una visión global e interrelacionada. **Resultados y Discusión:** se propone un diagrama integrador que resume y esquematiza las relaciones e interdependencias entre ambos campos y se analizan dichas relaciones mediante una matriz DAFO. **Conclusiones:** para abordar la relación entre los problemas de salud laboral y de salud

MENTAL HEALTH AND OCCUPATIONAL HEALTH. RELATIONSHIPS . REVIEW, DIAGRAM AND SWOT ANALYSIS FOR A GLOBAL VISION

ABSTRACT

Objectives: the aim is to present a global vision of the complex network of relationships established between mental health or mental illness of people and occupational health of workers and the different actors involved. **Material and Methods:** through a search on internet of publications or reports of official organisms and institutions or scientific, professional or business associations, information about these relationships is found. Different aspects of them are studied separately and then integrated into a global and interrelated vision. **Results and Discussion:** an integrating diagram is proposed that summarizes and schematizes the relationships and interdependencies

mental se requiere la colaboración de diversos agentes y dispositivos en un proceso continuo y permanente de comunicación y cooperación multidisciplinar.

Palabras clave: Salud mental, Salud laboral, Riesgos psicosociales, Diagrama, Matriz DAFO

Fecha de recepción: 06 de marzo de 2019

Fecha de aceptación: 05 de junio de 2019

between both fields and analyzes these relationships through a SWOT matrix. **Conclusions:** in order to address the relationship between occupational health and mental health problems, the collaboration of various agents and devices is required in a continuous and permanent process of communication and multidisciplinary cooperation.

Keywords mental health, Occupational health, Psychosocial risk, Diagram, SWOT analysis

Introducción

El comité conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) discutió por primera vez en 1950 en Ginebra el término *salud ocupacional*, entendiendo por tal a aquella actividad eminentemente multidisciplinar dirigida a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitar la pérdidas de salud causadas por las condiciones de trabajo y proteger a estos de los riesgos existentes en sus ocupaciones, así como ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes. En 1995 este comité focalizó la salud ocupacional en tres objetivos: el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y de su capacidad de trabajo, el mejoramiento de los ambientes de trabajo y del trabajo y el desarrollo de organización y culturas de trabajo⁽¹⁾. Hay quien afirma que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad⁽²⁾.

En cuanto a la *salud mental*, la OMS la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede

afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad⁽³⁾.

Poniendo en relación ambas definiciones podemos apreciar de inicio la necesaria e ineludible interdependencia de ambos conceptos, pues por un lado las capacidades del individuo derivadas de su estado de salud mental condicionarán sus posibilidades de trabajar de forma fructífera, y por otro el hecho de trabajar constituye en sí mismo un elemento del bienestar mental de las personas. Finalmente, algunas cuestiones relacionadas con el ambiente del trabajo pueden entrar en conflicto con el estado de bienestar de los trabajadores.

Material y Métodos

Se realiza una búsqueda en internet, mediante el cruce de diversos descriptores como “salud mental” o “enfermedad mental” y “salud laboral” o “salud de los trabajadores” (en inglés “mental health”, “mental diseases”, “mental disorders” y “occupational health”) para localizar publicaciones, informes o reportes de organismos e instituciones oficiales o de asociaciones científicas, profesionales o empresariales relevantes en el campo de la salud en el trabajo, así con algunos artículos científicos conexos. Se seleccionan mediante criterios

de vigencia, actualización, rigor, consistencia, objetividad y relevancia y se incluyen aquellos que aportan información que pone de relieve, desde el campo propio de la salud ocupacional, desde el de la salud mental o desde otros, la importancia de diferentes aspectos del contexto de las relaciones que pueden establecerse entre la salud mental -o su contrario, la enfermedad mental- y la salud laboral, las consecuencias de estas interacciones, las distorsiones que pueden presentarse en este ajuste, las posibles intervenciones que pueden ser necesarias para su abordaje y los agentes o estructuras que pueden verse involucradas en la vertebración de dichas relaciones.

Se analizan separadamente, manteniendo una coherencia narrativa, diversos aspectos concretos de esas relaciones entre la salud mental y la salud laboral que pueden recogerse en dichas publicaciones, y se concluye con el esquema de una visión global de este complicado entramado de interrelaciones y de las actuaciones que de las mismas pueden derivarse, así como se realiza un análisis mediante una matriz DAFO.

Resultados

Aunque los términos “trastorno mental” y “enfermedad mental” son muy controvertidos y sus respectivas definiciones han dado lugar a largas discusiones⁽⁴⁾ sin llegar a un consenso⁽⁵⁾, en general, según la OMS, los trastornos mentales se caracterizan por una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás⁽⁶⁾.

Desde hace tiempo está creciendo la evidencia del impacto global de las enfermedades mentales, estando los problemas de salud mental entre los que más contribuyen a la carga de enfermedad y discapacidad en todo el mundo⁽⁷⁾: la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) refiere que el 20% de las personas en edad de trabajar sufre algún trastorno mental⁽⁸⁾, datos de 2016 reflejan que aproximadamente un 18% de la población adulta de Estados Unidos tiene una

enfermedad mental en un año determinado⁽⁹⁾ y, según el Health and Safety Executive (HSE), una de cada cuatro personas en el Reino Unido tendrán un problema de salud mental en algún momento⁽¹⁰⁾. Cifras similares arroja el estudio ESEMeD- España del año 2005, que revela que entre la población española mayor de 18 años un 19,5% de las personas presentaron un trastorno mental en algún momento de su vida⁽¹¹⁾.

La Convención de las Naciones Unidas de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad reconoce, en su artículo 27, el derecho de estas a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, y conmina a los estados a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo⁽¹²⁾, y numerosos países contemplan en sus legislaciones nacionales compromisos y derechos similares. Sin embargo, las personas con discapacidad particularmente psiquiátrica afrontan numerosas barreras para obtener igualdad de oportunidades⁽⁷⁾ y tienen mayores probabilidades de perder su empleo⁽⁸⁾. La Confederación Salud Mental España afirma que ocho de cada diez personas con problemas de salud mental no tiene empleo⁽¹³⁾.

Esto es verdaderamente trágico y genera un círculo vicioso por cuanto diversos autores ponen de manifiesto que la gente con trabajo tiene un mejor estado de salud mental que la gente sin trabajo⁽¹⁴⁾, que el trabajo es beneficioso para la salud mental⁽¹⁵⁾ y juega un importante papel en la recuperación de las personas con problemas de salud mental porque puede mejorar la calidad de vida y el bienestar, aportar estructura y rutina a la vida diaria, contribuir a la sensación personal de significado y propósito, promover oportunidades de inclusión y soporte social... además de proveer de una seguridad económica⁽¹⁶⁾. Por el contrario, diversos estudios demuestran que el desempleo, sobre todo si es de larga duración, es perjudicial para la salud mental⁽¹⁵⁾, asociándose dicha situación a una disminución del bienestar psicológico y a un aumento de los problemas de salud mental⁽¹⁷⁾, siendo esta relación entre desempleo y salud mental mediada por un sinnúmero de factores psíquicos,

demográficos, familiares, económicos, culturales y ambientales⁽¹⁸⁾; aunque también hay que decir que el contexto y las condiciones laborales no siempre conducen al mantenimiento de un buen estado de salud mental⁽¹⁴⁾, sino que también los entornos laborales negativos pueden ser causa de trastornos psíquicos, de tal modo que prácticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud o de gestión y de comunicación, bajo nivel de apoyo y escaso poder de decisión y control sobre la tarea, así como falta de claridad en las tareas o en los objetivos y horarios de trabajo rígidos constituyen algunos de los riesgos para la salud mental⁽¹⁵⁾.

Los trastornos psiquiátricos más frecuentemente observados en el ámbito laboral son los mismos que con mayor frecuencia se encuentran en la población general, como trastornos afectivos (principalmente depresión y ansiedad, incluyendo el trastorno por estrés postraumático) y problemas relacionados con el abuso y la dependencia de sustancias⁽⁵⁾, aunque pueden darse todo tipo de trastornos mentales⁽¹⁹⁾, si bien el temor de los pacientes a perder el empleo por el estigma asociado a tener un trastorno psiquiátrico (que puede hacerles reacios a buscar tratamiento), el desconocimiento de los empresarios sobre cómo ayudar (aun queriendo hacerlo) y la poca familiaridad del clínico con el entorno laboral para brindar asesoramiento sobre cómo tratar la enfermedad en el trabajo traen como resultado que a menudo los trastornos de la salud mental no sean reconocidos ni tratados⁽²⁰⁾. El Informe de salud mental en el trabajo en Reino Unido, publicado en 2018, recoge que aunque un 61% de los trabajadores han experimentado algún problema de salud mental debido al trabajo o donde el trabajo era un factor relacionado, sólo un 16% se sintió capaz de revelar un problema de salud mental al empresario⁽²¹⁾.

Además de los trastornos psiquiátricos que pueden estar relacionados con la exposición laboral a ciertos factores químicos como mercurio, plomo, arsénico y otros en ciertos ámbitos específicos⁽²²⁾, son los denominados riesgos psicosociales los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, afectando de manera notable a la salud de las

personas, de las organizaciones y de las economías nacionales⁽²³⁾. También el trabajo y los problemas en el trabajo pueden agravar afecciones preexistentes, provocando síntomas o empeorando sus efectos⁽¹⁰⁾. Se entiende por riesgos psicosociales (INSHT, 1997) aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo⁽²⁴⁾. Son, por tanto, una condición del trabajo que surge de la interacción humana con todo lo que forma parte de la actividad laboral del trabajador⁽²³⁾.

Entre las condiciones de trabajo que pueden entrañar riesgos psicosociales para los trabajadores, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, están las cargas excesivas de trabajo, las exigencias contradictorias, la falta de claridad en las funciones, la poca participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y en la manera de hacer el trabajo, la gestión deficiente en la organización del trabajo, la comunicación ineficaz, la falta de apoyo, el acoso psicológico o la violencia ejercida por otros y la inseguridad en el empleo⁽²⁵⁾. Los desajustes de estos aspectos de la organización del trabajo pueden generar diversas psicopatologías relacionadas con ello⁽²⁶⁾, además de efectos negativos sobre la organización⁽²⁴⁾. Abordar adecuadamente la prevención de los riesgos psicosociales es una obligación normativa y también una obligación ético-moral⁽²⁴⁾ y una línea de actuación prioritaria de la prevención primaria de los problemas de salud mental en el trabajo⁽⁵⁾.

Entre las patologías asociadas a estos factores de riesgo psicosocial más conocidas se encuentran los trastornos de ansiedad reactivos por estrés laboral, el síndrome de agotamiento emocional o del quemado (*burnout*), el de insatisfacción y desinterés insoportables por escasa exigencia laboral (*bore out*), el acoso moral en el trabajo (*mobbing*), la violencia en el trabajo, la neurosis de renta o los trastornos del sueño relacionados con los trabajos a turnos^(26, 27, 28). Mención especial haremos

a la violencia en el trabajo, asunto abordado por la Conferencia Internacional de Trabajo de 2018⁽²⁹⁾ y que según un informe elaborado en España afecta al 11% de los profesionales españoles, y en la Unión Europea al 17% de las mujeres y al 15% de los hombres⁽³⁰⁾. Aunque no existe ningún sector, trabajo o tipo de empresa que sea intrínsecamente violento, las personas que interaccionan frecuentemente con terceros, como clientes, estudiantes o pacientes, pueden tener mayor riesgo de exponerse a comportamientos violentos⁽²⁹⁾. En Europa son los profesionales relacionados con la salud y con el transporte los que registran mayores tasas de violencia en el trabajo⁽³⁰⁾.

Algunas estadísticas de Reino Unido encuentran tasas más altas de trastornos psiquiátricos entre profesores, personal de ventas, gestores de organismos gubernamentales, enfermeras, trabajadores sociales y policías, y tasas más bajas en trabajadores de la construcción⁽³¹⁾. En Finlandia, un estudio realizado con casi millón y medio de trabajadores de entre 25 y 54 años mostró que las ocupaciones relacionadas con servicios a personas tienen un mayor riesgo de ausencia por enfermedad debido a trastornos mentales y especialmente más alto en los hombres⁽³²⁾. No obstante, para algunos la dirección de la causa no está clara, ya que ciertas personas se sienten atraídas por ciertos trabajos y los efectos observados podrían deberse a la autoselección⁽³¹⁾.

Los problemas de salud mental en el trabajo tienen consecuencias sobre el absentismo (los trastornos psiquiátricos son actualmente la causa más frecuente de ausencias de larga duración por enfermedad⁽³¹⁾), sobre el desempeño laboral, las actitudes y el comportamiento de los trabajadores y sobre las relaciones en el trabajo⁽⁷⁾.

El diagnóstico precoz (que requiere la colaboración de los profesionales de Salud Laboral y de Salud Mental) junto con el tratamiento eficaz reducen la duración del trastorno y el riesgo de complicaciones⁽⁵⁾. Si bien algunos autores encuentran que existe poca interrelación entre la medicina ocupacional y la psiquiatría⁽³¹⁾, otros resaltan que dado que gran parte de la vida se pasa trabajando el ámbito laboral es un escenario ideal

para iniciativas de información en salud mental que promuevan la salud mental y conductual y prevengan la enfermedad⁽³³⁾.

Finalmente, hay que desarrollar también acciones que permitan a las personas con trastornos mentales leves y moderados mantener su actividad laboral mientras reciben tratamiento⁽³⁴⁾, así como retornar a la recuperación de los enfermos, entendiendo por tal un concepto holístico que engloba aspectos físicos, psicológicos, sociales y espirituales⁽³⁵⁾, de manera que los individuos vuelvan a una actividad productiva y rentable y a un trabajo significativo⁽⁷⁾, aunque algunos destacan que la discriminación es la principal barrera contra la recuperación de la enfermedad mental⁽³⁵⁾.

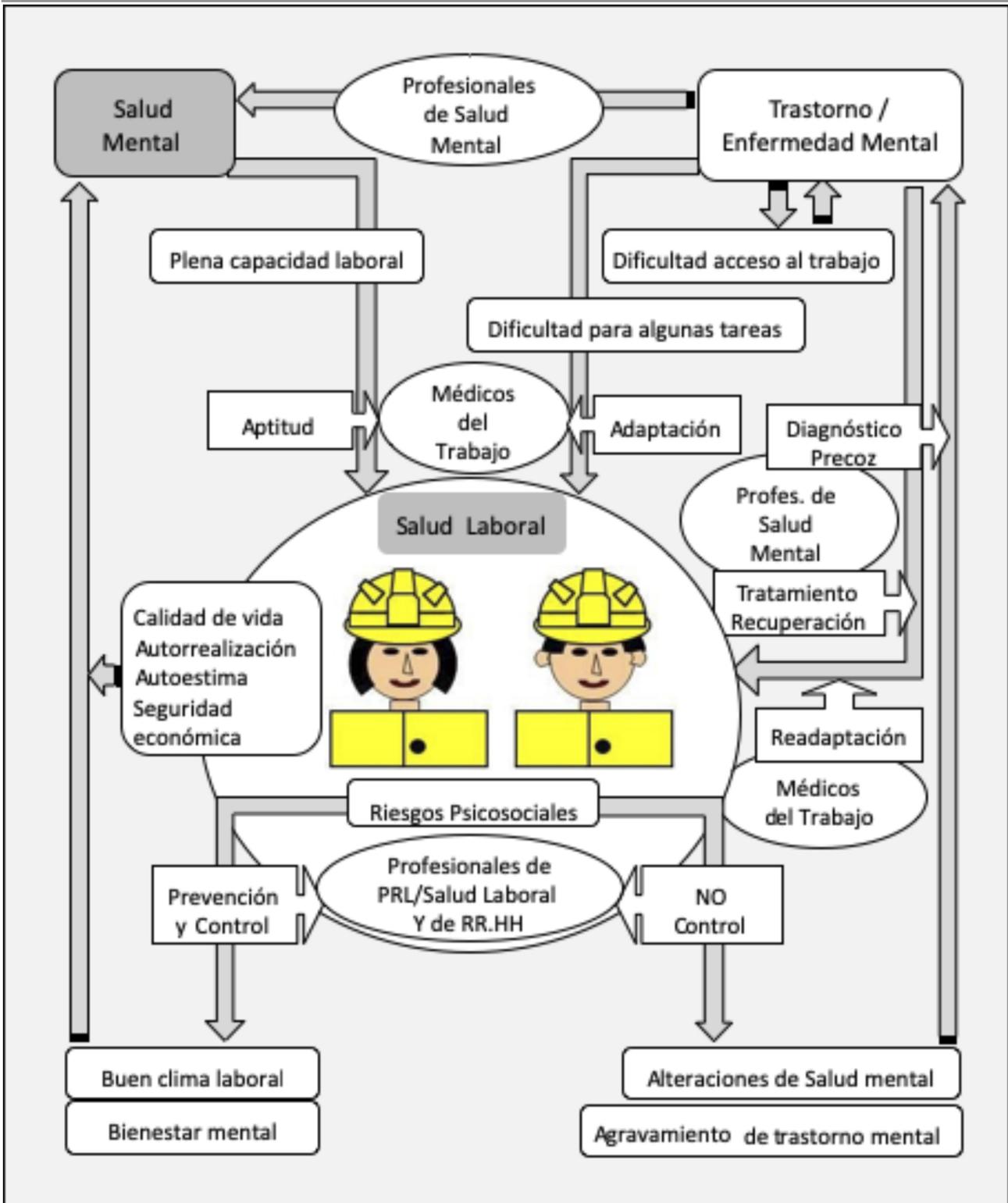
Discusión

Entre las funciones de los médicos del trabajo y las obligaciones establecidas en el marco normativo de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales se encuentran la de valorar e informar sobre la aptitud de los trabajadores para el desempeño de las tareas que deben realizar, la de evaluar la especial sensibilidad a determinados riesgos que algunos trabajadores puedan presentar y proponer las medidas preventivas o de adaptación oportunas, así como las de evaluar la salud de los trabajadores, con exclusión de la voluntariedad, cuando de su estado de salud puedan derivarse daños para sí mismos o para terceros.

Por otra parte, son los profesionales de la salud mental y de la atención psiquiátrica los capacitados y competentes para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de los trastornos mentales y la promoción de la salud mental.

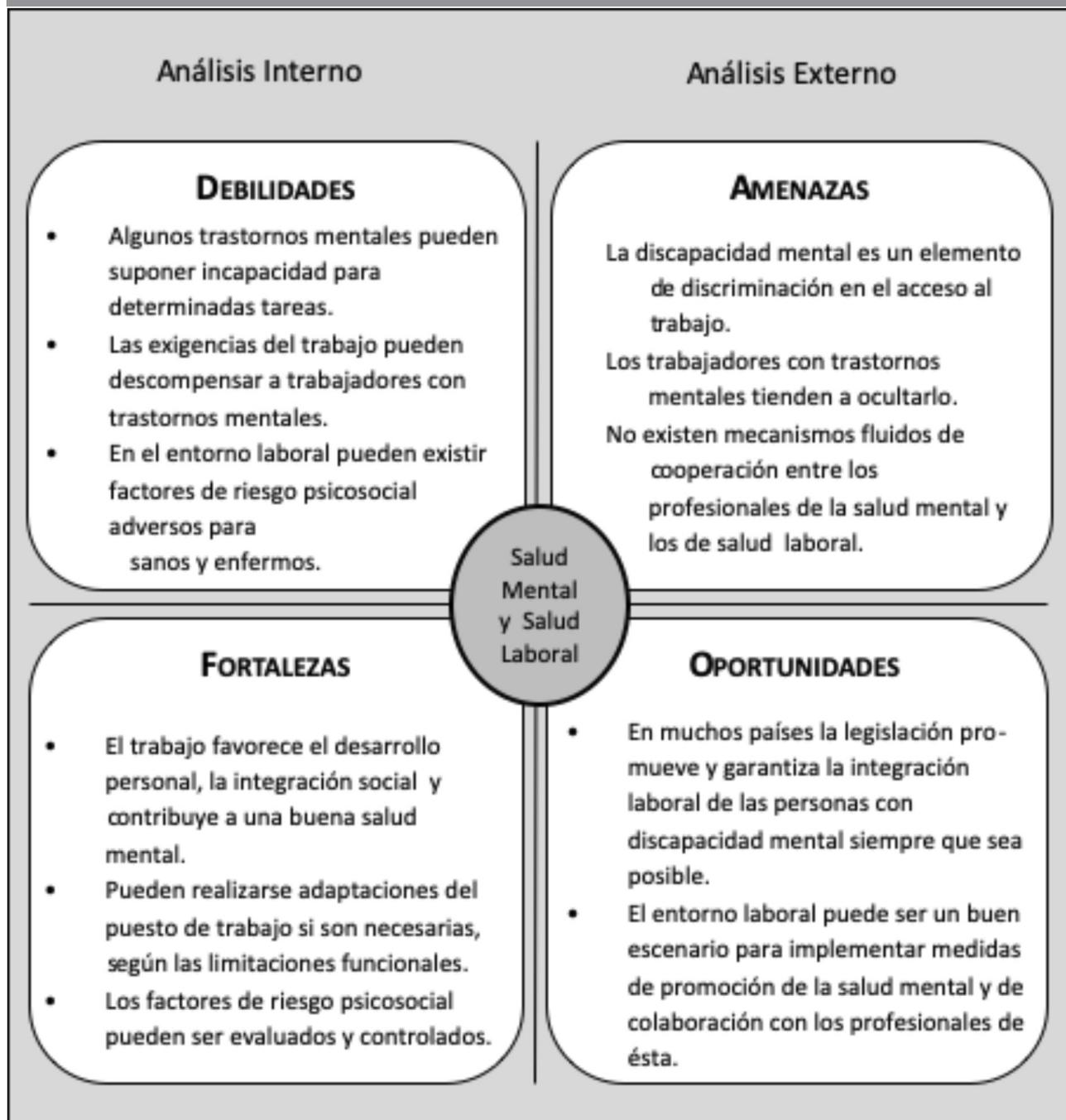
Por supuesto, también las empresas como organizaciones tienen un impacto directo en la salud de las personas, y juegan un papel trascendente en el logro no sólo de la salud ocupacional de los trabajadores, sino también en de la calidad de vida laboral⁽³⁶⁾. Así, el trabajo debe ser saludable y contribuir al más completo desarrollo del individuo, como persona y como trabajador⁽³⁷⁾.

FIGURA 1. DIAGRAMA DE UNA VISIÓN GLOBAL DE LAS RELACIONES ENTRE LA SALUD MENTAL Y LA SALUD LABORAL



(Fuente: elaboración propia)

FIGURA 2. MATRIZ DE ANÁLISIS DAFO DE LAS RELACIONES ENTRE LA SALUD MENTAL Y LA SALUD LABORAL



(Fuente: elaboración propia)

La elaboración de guías para el abordaje de los problemas de salud mental en el trabajo, dirigidas a empleadores, a trabajadores y a profesionales sanitarios puede ser una herramienta útil en el manejo de estas situaciones^(34,38).

Vemos pues que para abordar la relación entre los problemas de salud laboral y de salud mental se requiere la colaboración de diversos agentes e instancias: Prevención de Riesgos Laborales, Salud Mental, Recursos Humanos, Atención Primaria,

etc⁽⁵⁾, en un proceso continuo y permanente de comunicación y cooperación multidisciplinar.

Concluimos proponiendo un diagrama (Figura 1) que recoge esquemáticamente, desde diversas perspectivas, una visión global de las relaciones que se establecen entre la salud ocupacional y la salud mental, de los diversos agentes intervinientes y de las diferentes actuaciones necesarias. Analizamos también estas relaciones mediante una matriz de análisis DAFO (Figura 2). Una matriz DAFO (acróstico de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, en inglés SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) es una herramienta de análisis que permite obtener conclusiones sobre la forma en que el objeto estudiado (en nuestro caso las relaciones entre la salud mental y la salud laboral) será capaz de afrontar los cambios y las turbulencias en el contexto externo (o sea, oportunidades y amenazas externas) a partir de sus fortalezas y debilidades internas⁽³⁹⁾.

Bibliografía

1. Eijkemans G. El Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud (OMS). The Global Occupational Health Network 2003 (on line). Disponible en https://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet5s.pdf (01/02/2019)
2. ISTAS. Salud Laboral (on line). Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral> (01/02/2019)
3. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: un estado de bienestar, diciembre 2013 (on line). Disponible en: [https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/\(01/02/2019\)](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/(01/02/2019))
4. Caballero L. Conceptos de enfermedad y trastorno mental. Clasificación. Trastornos clínicos y de la personalidad. Problemas psicosociales. Bases etiopatogénicas de los trastornos mentales. *Medicine*. 2007;9(84):5389-5395
5. Mingote JC, del Pino P, Sánchez R, Gálvez M, Gutiérrez MD. El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención

y prevención. *Med Segur Trab (internet)* 2011;57. Suplemento 1:1-262

6. Organización Mundial de la Salud. Trastornos mentales. Nota descriptiva, abril 2017 (on line). Disponible en: [https://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs396/es/\(04/02/2019\)](https://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs396/es/(04/02/2019))
7. Mental Health Foundation of New Zealand. Return to work. Returning to work after experiencing mental illness and other mental health issues. Auckland, 2007
8. OECD (2015), *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in mental Health and Work*, Mental Health and Work. OECD Publishing, París (on line). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264228283-en> (31/01/2019)
9. Vargas S. "It's not an easy conversation": Mental health in the workplace (on line). Disponible en: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/17489-its-not-an-easy-conversation-mental-health-in-the-workplace> (31/01/2019)
10. Health and Safety Executive. HSE. Mental health conditions, work and the workplace (on line). Disponible en: <https://www.hse.gov.uk/stress/mental-health.htm> (31/01/2019)
11. Haro JM, Palácina C, Vilagut G et al. Prevalencia de los trastornos mentales y factores asociados: resultados del estudio ESEMeD-España. *Med Clin (Barc)* 2006;126(12):445-51
12. Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. New York, diciembre de 2006 (on line). Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> (04/02/2019)
13. Confederación Salud Mental España. 8 de cada 10 personas con problemas de salud mental no tienen empleo (on line). Disponible en: [https://consaludmental.org/presentacion-salud-mental/\(01/02/2019\)](https://consaludmental.org/presentacion-salud-mental/(01/02/2019))
14. Québec.ca. Official website of the Gouvernement du Québec. Work and Mental Health (on line). Disponible en: <https://www.quebec.ca/en/health/advice-and-prevention/mental-health/work-and-mental-health/> (31/01/2019)
15. OMS. Salud mental en el lugar de trabajo. Hoja

- informativa, octubre 2017 (on line). Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/ (01/02/2019)
16. Head Up. Working with a mental health condition (on line). Disponible en: <https://www.headsup.org.au/your-mental-health/working-with-a-mental-health-condition> (01/02/2019)
17. Rey L, Moreno E. Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental. El papel de la motivación y la autoeficacia en la orientación laboral. Ed. Moreno Eliana M. Córdoba 2017.
18. Caicedo M, van Gameren E. Desempleo y salud mental en la población de origen hispano en Estados Unidos: un análisis epidemiológico. *Ciência & Saúde Coletiva* 2016;21(3):955-966. DOI: 10.1590/1413-81232015213.16592014
19. Díaz JJ. Patología Psiquiátrica en el medio laboral. En: Observatorio vasco de acoso moral (eds.). La salud mental de las y los trabajadores, Las Rozas (Madrid): La Ley; 2012:129-140
20. Harvard Health Publishing. Mental health problems in the workplace. February 2010 (on line). Disponible en: https://www.health.harvard.edu/newsletter_article/mental-health-problems-in-the-workplace (31/01/2019)
21. The Prince's Responsible Business Network. Mental Health at Work 2018 Report. Seizing the Momentum. Business in the Community Ed. London UK 2018
22. Díaz JJ. Patología Psiquiátrica en el medio laboral. En: Observatorio vasco de acoso moral (eds.). La salud mental de las y los trabajadores, Las Rozas (Madrid): La Ley; 2012:129-140
23. Almirall PJ, Torres JL, Palenzuela N, Cruz L, Cruz L. Estudio de riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos. Convención Internacional de Salud Pública, Cuba Salud 2018 (on line). Disponible en: <http://convencionsalud2018.sld.cu/index.php/convencionsalud/2018/paper/download/879/351>
24. Cassini J. El escaso avance en los riesgos psicosociales (on line). Disponible en: <https://prevencionar.com/2018/04/24/el-escaso-avance-en-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/> (01/02/2019)
25. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo (on line). Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risk-and-stress> (01/02/2019)
26. Díaz JJ. Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo. En: Observatorio vasco de acoso moral (eds.). La salud mental de las y los trabajadores, Las Rozas (Madrid): La Ley; 2012:141-151
27. Ribé JM, Cleris M, Gracia J. "Trastornos mentales" del ámbito socio-laboral: ¿son las personas responsables de su malestar o depende también del contexto?. *Norte de salud mental* 2011;IX(41):13-26
28. Maicon A, Tolentino M, Freire T, Cruz L. The relationships between job satisfaction, burnout, síndrome and depressive symptoms. An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine* 2018;97:49(e13364)
29. Tomei M. Una experta de la OIT responde a varias preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo. Trabajo. La violencia en el trabajo, número especial de 2018: 23-24
30. Gil-Monte PR. El 11% de los españoles sufre algún tipo de violencia laboral (on line). Disponible en: <https://www.universidadviu.es/11-ños-espanoles-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/> (01/02/2019)
31. Henderson M, Harvey SB, Øverland S, Mykletum A, Hotopf M. Work and common psychiatric disorders. *J R Soc Med* 2011;104:198-207
32. Kokkinen L, Kouvonen A, Buscariolli A, Koskinen A, Varje P, Väänänen A. Human service work and long-term sickness absence due to mental disorders a prospective study of gender-specific patterns in 1,466,100 employees. *Ann Epidemiol* 2018 Dec 30 (on line). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2018.12.006>(01/02/2019)
33. Goetzel R et al. Mental Health in the Workplace: A Call to Action Proceedings From Mental Health in the Workplace-Public Health Summit. *JOEM* 2018;60 (4):322-330
34. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud y Familias. Mantenimiento del empleo en personas con trastornos mentales leves y moderados (on line). Disponible en: <https://juntadeandalucia.es/>

servicioandaluzdesalud/principal/documentosacc.asp?pagina=gra_smental_23_empleo2 (01/02/2019)

35. Mental Health Foundation of New Zeland. Return to work. Returning to work after experiencing mental illness and other mental issues. Auckland 2007

36. Arenas-Massa A, Riveros-Ferrada C. Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. PersBioet 2017;21(1):62-77

37. Patlán J. Salud ocupacional y psicología: ¿Quo vadis?. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2017;18(1):67-73

38. Characted Institute of Personnel and Development. People manager's guide to mental health. London UK 2018

39. ie Bussines School. Matriz FODA (on line). Disponible en: <http://www.matrizfoda.com/dafo/> (15/02/2019)