



## Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo

Objetivo específico N° 2: Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo  
Área de Investigaciones en Salud Laboral – Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas

### V

# “Recopilación normativa internacional y otros antecedentes sobre factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales”

Junio 2014



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social  
Presidencia de la Nación

**SRT**   
Superintendencia  
de Riesgos del Trabajo

**Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo (EASyST)**

**“Recopilación normativa internacional y otros antecedentes sobre factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales”**

**Superintendencia de Riesgos del Trabajo**

**Gerencia de Prevención**

**Área de Investigaciones en Salud**

**Junio 2014**

En cumplimiento del objetivo específico N° 2 de la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el trabajo (Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo) se propuso como acción: *Disponer normas en factores psicosociales laborales, susceptibles de causar Enfermedades Profesionales* (Acción 3).

Para ello, se planteó como uno de los pasos iniciales la búsqueda documental de normas internacionales existentes en la materia, listados de Enfermedades Profesionales que incorporan patologías derivadas de los factores psico-sociales, etc.

**Normativa internacional sobre alteraciones a la salud vinculadas con factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales**

En el campo de la salud laboral la problemática de los factores de riesgo psicosociales (FRPS) ha sido dimensionada en numerosos trabajos académicos y por distintos organismos internacionales (OIT, OMS). No obstante, habría una brecha entre ese desarrollo técnico y las posibilidades para incorporar las patologías emergentes de dichos factores en los sistemas de riesgos del trabajo a escala mundial.

Con todo, los países presentan matices en cómo afrontar la temática. Sin descuidar que a su vez en los países no es uniforme la definición conceptual de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS). Un primer clivaje se encontraría entre aquellos que abordan el tema de la cobertura sin contar con una normativa específica y aquellos que sí la tienen. Otro clasificador importante es el tratamiento diferenciado que se practica a los dos componentes esenciales de los FRPS: los derivados de la organización del trabajo y de la violencia en el trabajo. También mantienen diferencias en cuanto al grado de desarrollo del conjunto práctico de normas diseñadas por el sistema de riesgos de un país para cubrir patologías vinculadas con FRPS, es decir, si alcanzan sólo la inclusión de los FRPS dentro de un esquema preventivo y/o a diseñar el modo en que los sistemas de riesgo reparan a los damnificados, del mismo modo que un factor de riesgo originado en el medio ambiente físico de trabajo (ruido, exposición a químicos, etc.). Dentro de este último grupo, habrá que incluir los que implican la intervención judicial<sup>1</sup>.

Aquí se prescindirá de una taxonomía minuciosa del tratamiento del tema para centrar el eje en aquellas instancias o prácticas que creemos han avanzado en dispositivos normativos y prácticos. Comenzaremos con una exposición de las condiciones dadas por Organismos Internacionales abocados a la salud laboral.

**Organismos internacionales**

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en tanto agencia internacional encargada de temáticas vinculada con el trabajo, elaboró en el 2002 la *R194 "Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales"*, (revisada por

---

<sup>1</sup> Como ocurre en EEUU, por ejemplo según Villalobos F. (2004)

última vez en 2010). Allí se incorporaron patologías de orden psíquico, categorizadas del siguiente modo: “2.4. Trastornos mentales y del comportamiento 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el(los) trastorno(s) mental(es) o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”. (OIT, 2010: 7).<sup>2</sup>

Además de los trastornos producto de los factores de riesgo de la organización del trabajo (FROT), si consideramos los propios de los factores de riesgo de violencia en el trabajo (FRVT), cabe mencionar que hasta 1958 varios instrumentos de la OIT sobre discriminación en el trabajo se referían a personas o categorías en particular<sup>3</sup>. Por ejemplo: en lo que se refiere a la libertad sindical, el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva (Convenios 87 y 89); los trabajadores migrantes (Convenio 97); la igualdad entre hombres y mujeres (Convenio 100 y Recomendación 90). En 1958, se adoptan el *Convenio y Recomendación N° 111* que tienen como fin eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en términos generales. Este fue sucedido por convenios y recomendaciones específicas de ciertas categorías de trabajadores; así como por instrumentos que se ocupan de determinadas materias.

---

<sup>2</sup> “Los criterios utilizados por los mandantes tripartitos para decidir qué enfermedades han de ser consideradas en la lista actualizada incluyen: que exista una relación causal entre la enfermedad y un agente, una exposición o un proceso de trabajo específicos; que la enfermedad ocurra en relación con el ambiente de trabajo y/o en ocupaciones específicas; que la enfermedad tenga lugar en el ambiente de trabajo y/o en ocupaciones específicas; que la enfermedad tenga lugar entre grupos de trabajadores afectados con una frecuencia que excede la incidencia media en el resto de la población; y que haya evidencia científica de un patrón bien definido de la enfermedad tras la exposición y verosimilitud de la causa” en: [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_125006/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_125006/lang--es/index.htm) (visitado por última vez: 22/05/2014)

<sup>3</sup> Entendemos que cualquier forma de discriminación y violencia laboral implica una violación de los derechos fundamentales de la persona humana. La persistencia de este tipo de fenómenos se imbrica con los estereotipos enraizados en la sociedad, a los que se les suelen sumar otras condiciones de vulnerabilidad (enfermedad, migración, informalidad contractual, etc). “(...) La noción de igualdad se desprende directamente de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad . No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza (...)” (Dobarro, 1996: 1)

En el año 2003 se redacta el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Violencia y el Estrés en el Trabajo en el Sector Servicios Público y Privado*. Este repertorio se erige como una guía para la elaboración de respuestas prácticas en todos los ámbitos (internacional, regional, nacional, sectorial, de la empresa y del lugar de trabajo).

En este documento la violencia queda definida como “(...) toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT, 2003: 4). Se entiende a la violencia interna en el lugar de trabajo como la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores; y la violencia externa, como la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

Principalmente, en esta herramienta de referencia se establece que los empleadores, los trabajadores y sus representantes deben cooperar en la elaboración de estrategias de evaluación de riesgos; evaluar la eficacia de las políticas de prevención de la violencia; así como elaborar un programa de aprendizaje de estrategias para abordar la violencia en el lugar de trabajo.

En el punto 3.1.4. se les otorga un lugar protagónico en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios a los clientes, usuarios y público en general. Además en el punto 4.4. se presentan propuestas respecto a la comunicación y las prácticas laborales para prevenir los FRVT:

“(...) una comunicación más transparente puede contribuir a reducir el riesgo de violencia en el lugar de trabajo. Estas deberían apuntar a: informar oportuna y adecuadamente al público y a los clientes; conceder a los clientes la posibilidad de formular comentarios sobre la calidad del servicio prestado, y prestarles la debida consideración; adoptar medidas para dar curso a las reclamaciones.

(...) Las medidas preventivas relacionadas con las prácticas laborales deberían abarcar los siguientes elementos: dotación de personal; capacidad y recursos del servicio; volumen de trabajo; programación del trabajo; ubicación del lugar de trabajo; seguridad en el manejo de artículos de valor; en el caso de trabajadores aislados, la posibilidad de establecer contacto o acercarse a ellos; necesidades concretas del servicio y expectativas del público en general.” (OIT, 2003: 16)

En cuanto a los FROT, en la Directiva del **Consejo de Comunidades Europeas** número 89/391/EEC, que tiene por objeto promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, en su art. 6 afirma que el empresario está obligado a:

“(...) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

(...) procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo (...).”

Complementariamente, la *Directiva 93/104/EC*, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en lo referente a períodos mínimos de descanso (descanso diario de once horas, pausas, descanso semanal, de 35 horas, duración máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas, vacaciones anuales de cuatro semanas); trabajo nocturno (duración, vigilancia de la salud, garantías, seguridad y salud, ritmo de trabajo); y disposiciones varias.<sup>4</sup>

En el 2008, la Comisión Europea también estableció el pacto europeo para la salud mental y el bienestar “*European Pact for Mental Health and Well-being*”, el mismo contiene cinco áreas prioritarias, una de las cuales corresponde a la salud mental y el bienestar en el trabajo. Allí se parte de considerar al empleo como beneficioso para la salud física y mental, y a esta última como un recurso para la productividad y la innovación tecnológica. Sin embargo, los FRPS pueden incrementar el ausentismo y/o generar incapacidad. Por lo tanto, se insta a mejorar la organización del trabajo, las culturas organizacionales, las prácticas de liderazgo y la conciliación de la vida familiar y laboral. También a implementar programas de valoración, prevención e intervención en los lugares de trabajo. Finalmente, realizar medidas de apoyo para la contratación, la retención, la rehabilitación y la reincorporación de gente con problemas de salud mental.

---

<sup>4</sup> Se aplica a todos los sectores de actividad, públicos y privados, excluyéndose al transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de actividades marítimas y médicos en período de formación.

Por otra parte, como consecuencia de la Directiva 89/391/EEC, en el acuerdo básico sobre estrés relacionado al trabajo "*Framework agreement on work-related stress*" (2004) firmado por los **interlocutores industriales europeos**, se define al estrés como una preocupación de los trabajadores y los empleadores en tanto afecta cualquier lugar de trabajo y trabajador (independientemente del tamaño de la empresa, la actividad económica, condiciones de empleo). El objetivo del acuerdo es proveerles a los actores las bases para identificar, prevenir y manejar los problemas relacionados con estrés laboral. Especificando que no se trata de un problema de índole individual.

El alto ausentismo o rotación de personal, los conflictos interpersonales frecuentes o las quejas de los trabajadores son definidos como indicadores de estrés relacionado con el trabajo. Los factores a estudiar son: Organización del trabajo (extensión de la jornada, grado de autonomía, carga cualitativa de trabajo); condiciones de trabajo y ambiente (violencia en el trabajo, ruido, calor, manejo de sustancias peligrosas); comunicación (claridad del rol, seguridad laboral, cambios en el lugar de trabajo); factores intersubjetivos (presión emocional y social, capacidad de hacer frente, apoyo social).

En caso que se detecte un problema de estrés relacionado con el trabajo, el empleador es el responsable de determinar el modo apropiado de medirlo con la participación de los trabajadores y/o sus representantes.

Por otra parte, el acuerdo básico sobre acoso y violencia laboral "*Framework agreement on harassment and violence at work*" (2007) tiene como objeto incrementar la vigilancia, la comprensión y el involucramiento de todos los actores para identificar, prevenir y manejar estos problemas. Allí se definen las diferentes formas de acoso o violencia laboral como: físicas, psicológicas o sexuales; aisladas o sistemáticas; verticales, horizontales o externas; incluir desde casos de falta de respeto hasta ofensas criminales que impliquen la intervención de las autoridades públicas. Se considera que tanto el acoso como la violencia tienen efectos en el ambiente de trabajo y en la dignidad y la salud de la persona.

Las recomendaciones en cuanto al procedimiento para abordarlos son: proceder con discreción protegiendo la dignidad y la privacidad de los actores; otorgar información sólo a las partes del caso; atender las denuncias inmediatamente; tratar imparcialmente las partes; respaldar las denuncias con información detallada; no tolerar acusaciones falsas; recurrir a ayuda externa. El resultado de la evaluación podría concluir en acciones disciplinarias e incluso el despido del perpetrador, y de apoyo y reintegración de la víctima.

Finalmente, amerita mencionar los **instrumentos internacionales (con jerarquía constitucional desde la reforma de la Constitución Nacional Argentina en 1994)**, que protegen a las personas de la violencia en el lugar de trabajo son los siguientes:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 2º)
- Declaración Universal de los DDHH (arts. 1º, 2º, 7º y 23º)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1º y 24º)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2º, 3º y 7º)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2º, 3º, 24º y 26º)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (arts. 1º y 5º)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 11º y 15º)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belén do Pará” aprobada por ley 24632

#### Abordaje de la materia en el Derecho Comparado

En primer lugar, en el documento de la OIT “La Prevención de las Enfermedades Profesionales” (2013) encontramos un resumen de los últimos progresos en la prevención de riesgos psicosociales.”(...) **Italia** ha introducido una ley sobre seguridad y salud en el trabajo en abril de 2007 en la que se menciona explícitamente que el estrés relacionado con el trabajo debe incluirse en todas las evaluaciones de riesgos. El Código del Trabajo de la **República Checa** adoptado en 2006 también incluye una disposición sobre el estrés relacionado con el trabajo. El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT) lanzó su campaña europea sobre los riesgos psicosociales en 2012 y, en colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU- OSHA), ha elaborado una serie de herramientas para la inspección de los riesgos psicosociales (...).” (OIT, 2013: 11)

En los países del sistema del *Common Law* (derecho común) o Derecho Anglosajón, no hay normas escritas como ocurre con los países del denominado Sistema Continental o Codificado, donde la principal fuente del derecho es la regla escrita, es decir, la ley. La principal fuente de derecho en los países del *Common Law* es la jurisprudencia, o sea, las sentencias judiciales. Pertenecen a este sistema Gran Bretaña, USA, Australia, Canadá anglosajona y colonias británicas. En la gran mayoría



de estos países y debido a su elevado grado de desarrollo y concentración poblacional en ciudades, la cuestión de los Factores de Riesgos Psicosociales (Psychosocial Risks at work) se encuentra abordado minuciosamente por diversos organismos (en general “Agencias”), tanto en su faz preventiva como en relación a la rehabilitación.

Así, por ejemplo la OSHA (Occupational Safety & Health Administration) en USA, la HSE (Health and Safety Executive) en Gran Bretaña, el Canadian Centre for Occupational Health and Safety en Canadá y el Safe Work Australia, han elaborado numerosos documentos, directrices, y recomendaciones para empleadores y trabajadores en materia de factores de riesgos psicosociales.

En consecuencia, a efectos de determinar el origen laboral de patologías como burnout, mobbing, enfermedades mentales y algunas cardiovasculares es necesario que el trabajador inicie el proceso judicial pertinente y aporte la prueba tendiente a demostrar las condiciones de trabajo estresantes.

En **Japón** existe el término “Karoshi” para referirse a “(...) casos de enfermedad, suicidio o muertes inducidos por estrés laboral que no resulta soportable para la constitución psíquica de un individuo. La legislación laboral y en especial la jurisprudencia en dicho país asiático, ha incorporado algunos criterios que permiten el reconocimiento de indemnizaciones a favor de la familia del trabajador que fallece de esta manera.” (Villalobos, G, 2004. p198)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo también realiza un compendio de normativa internacional. En **Suecia** se hace referencia al contenido del trabajo, a la tecnología y la organización del trabajo, que “deben ser concebidos de manera que no expongan a los trabajadores a peligros físicos y psíquicos indeseados como consecuencia de una presión excesiva que pueda provocarles enfermedad o accidentes”. [Es interesante porque plantea el objetivo que] “el trabajo incluya una compensación, en la forma de su diversidad, satisfacción, participación social y desarrollo personal” (AESST, 2003: 15). Existe asimismo, una mención expresa de la obligación del empleador de evitar trabajos solitarios.

En **Bélgica** la “(...) Ley de Bienestar de los Trabajadores en el Trabajo (1996) y el Real Decreto sobre los servicios internos de prevención y protección obligan al empresario a adoptar medidas específicas en varios ámbitos de la salud y la seguridad que garanticen el bienestar de los trabajadores. Deberán tomarse medidas para paliar la ‘carga psicosocial que causa el trabajo’, y un servicio interno de salud y seguridad de la empresa deberá ‘estudiar la carga laboral y los factores de riesgo psicosocial’ y ‘prevenir la fatiga mental y física en el trabajo’”. (AESST, 2003: 14)

El acoso sexual y moral se encuentra normado desde el año 2002, las medidas protectorias apuntan a brindar a las víctimas apoyo, disponibilidad de un consejo de prevención, investigaciones rápidas e imparciales, capacitación y responsabilidad del empleador para prevenir el estrés.

El Real Decreto del 17 de mayo de 2007 concerniente a la prevención de carga psicosocial causada por el trabajo, incluyendo violencia, acoso y acoso sexual en el trabajo, comienza definiendo la carga psicosocial laboral como la causada por la ejecución del trabajo y tiene un efecto negativo sobre la salud física o mental de la persona.

En el artículo 3 del mismo Decreto, se afirma que el empleador debe identificar las situaciones que puedan generar carga psicosocial, determinar y evaluar sus riesgos. Este análisis se realiza con el servicio de prevención (interno o externo) en relación al contenido de la tarea, las condiciones y ambiente de trabajo y las relaciones de trabajo (incluyendo vínculos con terceros ajenos a la empresa).

El análisis de riesgo debe ser comunicado posteriormente al comité de prevención y protección en el trabajo o, en caso de ausencia, a los representantes sindicales o a los mismos trabajadores.

En la Sección IV del mismo Decreto se le da un tratamiento especial a la violencia, acoso o acoso sexual en el trabajo. Allí encontramos un ordenamiento general del proceder ante un hecho de estas características y se dispone que el empleador debe entrenar a los trabajadores, las jerarquías y a los miembros del comité de prevención y protección en el trabajo o representantes sindicales sobre las medidas preventivas, procedimientos, los derechos y obligaciones.

En **Dinamarca** la “(...) regulación incluye, además de la Ley de Condiciones Laborales, una Orden específica sobre el rendimiento en el trabajo, que establece un reglamento sobre la organización del trabajo, en el que se hace referencia al ritmo de trabajo, al trabajo monótono y repetitivo, y al trabajo en aislamiento, y establece que estos factores deben organizarse de manera que no entrañen un deterioro de la salud mental o física del trabajador (...).”(AESST, 2003: 14). Además el empleador tiene la obligación de garantizar que ningún trabajador sufra hostigamiento, incluido acoso sexual, que pueda perjudicar su salud mental o física.

En la misma línea, la Ley de Salud y Seguridad en **Alemania** establece que el empleador debe diseñar el trabajo de modo que no signifique una amenaza para la salud física y psíquica; siendo que “(...) los riesgos laborales pueden tener su origen

en (...) las formas de trabajo, el horario, la carga laboral y la interrelación entre estos tres factores.” (AESST, 2003: 15)

En los **Países Bajos** la Ley de Condiciones Laborales se refiere expresamente a las obligaciones del empleador “(...) con respecto al ritmo de trabajo; desde el punto de vista del control, ‘el trabajador debe poder influir en el ritmo de trabajo’, y se evitará el daño provocado por una carga laboral demasiado alta o baja. (...) [el empleador debe garantizar] la protección de su empleado contra la violencia, acoso psicológico y sexual.” (AESST, 2003: 15)

En **España**, del mismo modo que en Argentina, si bien no se cuenta con normas concretas sobre factores psicosociales, como se expresa en el documento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) “Experiencias en Intervención psicosocial. Más allá de la Evaluación del Riesgo”:

“Cabría la reflexión sobre si es imprescindible que exista, por ejemplo, un real decreto que regule los riesgos psicosociales derivados de la exposición a determinadas condiciones de trabajo, al estilo de los que a lo largo de la segunda mitad de los años 90 desarrollaron la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). O tal vez podríamos plantearnos si, en ocasiones, se utiliza la falta de legislación específica como una disculpa para no actuar sobre este ámbito de la salud laboral.

En cambio, el marco legal genérico, compuesto por la LPRL, el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), y sus respectivas modificaciones posteriores, proporciona definiciones y principios de acción suficientemente claros y aplicables a la práctica preventiva, incluida la psicosocial. (...)” (INSHT, 2009: 2)

También cuentan con las Notas Técnicas de Prevención (NTP)<sup>5</sup>:

NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral

NTP 355, Fisiología del Estrés

NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización

NTP 444: Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas

NTP 450, M. Factores psicosociales: fases para su evaluación

NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno aspectos organizativos

NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo

NTP 502: Trabajo a turnos criterios para su análisis

---

<sup>5</sup> Son guías de buenas prácticas, por lo que sus indicaciones no son obligatorias.

NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)  
NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)  
NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales  
NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación  
NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención  
NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial  
NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales  
NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición  
NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)  
NTP 857: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación en la docencia  
NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención  
NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)  
NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

En América Latina, a nivel nacional, en algunos países como **México**, las afecciones vinculadas con factores de riesgo psicosocial aparecen bajo el título de “neurosis” dentro del apartado de “enfermedades endógenas” como “afección derivada de la fatiga industrial”. Se asocia a “pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares”. (LFT, 2012: 122). Esto está incluido dentro del articulado de la ley que regula los accidentes de trabajo y enfermedades asociadas a este.

En **El Salvador**, a partir de la ratificación del Convenio 155 de la OIT y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se reglamenta, mediante el Decreto 89/2012, la prevención de riesgos psicosociales. En su capítulo IV, sección VI, se establece que el empleador debe tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar o reducir estos riesgos mediante técnicas estandarizadas y validadas. Según el Art. 279, las acciones mínimas para prevenir y controlar los problemas detectados son:

a) Medidas de gestión y comunicación para con los trabajadores, que persigan la adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, así como mejora de la organización, los procesos y las condiciones del entorno laboral.

b) Impartir formación a los jefes de distintas áreas de trabajo, como a los trabajadores con el fin de comprender las causas de este tipo de riesgos y la manera de detectarlos y abordarlos.

Entre los países asociados al MERCOSUR, en **Chile** dentro del Decreto Supremo 109 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se entiende en el numeral 13 del artículo 19 como enfermedad profesional las “Neurosis Profesionales incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico”. Esto para todos “los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto”. (D. S. N° 109, s/d: 142). En el numeral 7 del artículo 23° del mismo Decreto Supremo, se considera que estas enfermedades producen incapacidad temporal durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad. Finalmente, en el numeral 8 del artículo 24, se entiende que producen invalidez en caso que la neurosis tenga una fase crónica e irreversible de la enfermedad “a) si incapacita principalmente para el trabajo específico. 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo. 70% a 90%.” (D. S. N° s/d: 147)

En **Perú**, en el Decreto 005- 2012- TR que reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783, establece en el punto c) del artículo 33 que el empleador estará obligado a registrar en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo el monitorio de los agentes psicosociales y los factores de riesgo disergonómicos. Además en el artículo 103 se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras (la sintomatología clínica debe sustentarse con un certificado médico emitido por profesionales debidamente calificados). Finalmente, en su glosario, la Ley define a la organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales como un factor de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Es de destacar que los formularios de notificación de AT o EP contienen los factores psicosociales como agente causante posible.

Este país también cuenta con el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942, Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES. Allí se

obliga al empleador a promover y establecer medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual. También a capacitar y sensibilizar a los trabajadores. El procedimiento para sancionar el hostigamiento es establecido por cada empleador en consonancia con las características señaladas en el Reglamento.

Un tratamiento especial creemos que merece **Colombia**, la Resolución 2646/2008 apunta directamente a esta problemática. Este encuadre normativo no presenta alcances restrictivos por actividad económica, teniendo como objeto en su artículo 1° generar acciones conducentes a definir la “*identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.* En el artículo 3° establece una serie de definiciones conceptuales, señalando respecto de los FRPS como condiciones que tras su identificación y evaluación “*muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo*”.

Traspassando los lineamientos sobre medidas preventivas o condiciones de posibilidad de un riesgo derivado de la organización del trabajo, la legislación colombiana determina la modalidad en que pueda evaluarse los FRPS. Pone en cabeza de un experto (psicólogo) la valoración tanto de las condiciones de trabajo como de salud, llamando a esta como evaluación objetiva, mientras que la subjetiva se trata de percepciones del trabajador.

Por otra parte, establece tres tipos de aspectos a considerar y evaluar por los empleadores: los intralaborales, los extralaborales y las condiciones individuales del trabajador. Las primeras deben “identificar” distintos aspectos del medio ambiente físico de trabajo pero también propios de la organización del trabajo (en su faz negativa como protectoria). Los segundos corresponden a utilización del tiempo libre, tiempo y medio de traslado, redes de apoyo social, características de la vivienda y accesos a servicios de salud. Finalmente, por factores individuales entiende información sociodemográfica de los trabajadores, “características de la personalidad y estilos de afrontamiento” y “condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales (...)”, bajo consentimiento informado del trabajador.

Asimismo, plantea la recopilación y actualización de forma sistematizada de toda la información mencionada, ya sea de indicadores de salud como de condiciones de trabajo. Esta información podrá ser solicitada tanto por autoridades estatales (Ministerio de Protección Social) como las Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

En su capítulo III desarrolla aspectos concretos de “*intervención de los factores psicosociales en el trabajo*”, estableciendo, en principio, algunas premisas o postulados como el involucramiento de los puestos jerárquicos en el tema, la especificidad de cada empresa, el enfoque multidisciplinario, la consideración estadística a partir de la recopilación de datos epidemiológicos, capacitación a los trabajadores a la par que se promueve la modificación de aquellas causas que el trabajo porta y desencadena efectos negativos en la salud.

Una vez que se cuente con esta información recogida por los empleadores, las ARP deberán asesorar y asistir técnicamente a los primeros sobre los FRPS. Otra función de las administradoras es participar de programas de vigilancia epidemiológica junto con los empleadores, cuando encuentren situaciones nocivas que repercutan en la salud del trabajador. Asimismo, respecto de cobertura de este tipo de riesgos menciona que las ARP deben “*realizar acciones de rehabilitación psicosocial*”, de acuerdo a un esquema establecido por dicho ministerio.

En el artículo 17 establece los puntos que debe contener tal programa de vigilancia, enunciando su frecuencia anual y su análisis de resultados.

Esta serie de medidas y acciones desembocan en la determinación del origen de la patología denunciada. Donde un FROT participa en la emergencia de situaciones estresantes, que dan lugar a su vez a un cuadro de malestar, ya sea físico o psíquico, en el ordenamiento normativo colombiano, el estrés es una etapa mediadora entre aspectos laborales (condiciones de trabajo, aspectos extralaborales o individuales) y alteraciones en la salud. Posteriormente, encuadra la relación de causalidad y una patología que puede no estar incluida en una Tabla de Enfermedades Profesionales a lo que establezca el Decreto 1832 de 1994.

Este decreto organiza en términos simples 42 situaciones que afectan a la salud de origen laboral. Las últimas nominadas son “Patologías causadas por estrés en el trabajo”. Allí mencionan en el artículo 1° elementos que se encuentran asociados al estrés en los extremos del encadenamiento causal referido en el párrafo anterior, es decir, indicadores de la organización del trabajo y efectos en la salud<sup>6</sup>. A su vez, en su artículo 3° para evaluar el carácter laboral y la relación causal se deberá identificar “La

---

<sup>6</sup> “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable”

**presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador” y, por otro, “la presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo”** (la negrita es nuestra).

Entonces, el sistema de riesgos colombiano permite considerar un abordaje prestacional a partir de la detección de vínculos entre salud y condiciones de trabajo, desde la inclusión en el listado de indicadores de la organización del trabajo, ya previsto.

Por lo tanto, existen antecedentes normativos en la materia en cuestión en legislaciones nacionales en distintos países, e iniciativas y propuestas de organizaciones internacionales, así como lo manifiesta la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en Trabajo. Estos antecedentes tratan los aspectos relativos a prevención y también a prestación, tanto de los efectos de los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo como de la violencia en el trabajo en todas sus formas.



## **Bibliografía citada y consultada**

### **(Recopilación Normativa Internacional)**

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003), “Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo”, en *Serie Sistemas y Programas*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/309> (visitado por última vez: 20/05/2014)
- Cornaglia, R. (2001) *Reforma laboral. Análisis crítico. Aportes para una teoría general del derecho del trabajo en la crisis*. Buenos Aires, Editorial La Ley.
- David, N. (2003), “Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención en La violencia en el trabajo”, *Educación Obrera* 2003/04, N° 133. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) (visitado por última vez: 02/06/2014)
- Di Martino, V., Hoel, H. y Cooper, C. (2003), *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponible en: [www.eurofound.europa.eu/](http://www.eurofound.europa.eu/) (visitado por última vez: 02/06/2014)
- Dobarro, V. M. (1996), La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo, en *Doctrina Laboral*, Nro. 135, noviembre de 1996, Editorial Errepar.
- Laurell AC. (1993), Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores, en *Salud y Sociedad* 2000, N° 3, Washington, Serie Paltex, OPS/OMS.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2008), Trabajo Digno, sin violencia laboral, en *Defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan*. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Programa de Apoyo a la Formación Sindical. Disponible en: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/100120\\_violencialaboral.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/100120_violencialaboral.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- Organización Internacional del Trabajo (2013), *Prevención de las Enfermedades Profesionales*. Ginebra. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_209555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)

- Renaut, A. (2003), "Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo" en *La violencia en el trabajo*, Educación Obrera 2003/04, N° 133. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) (Visitado por última vez: 21/08/2014)
- Sotelo Marquez, Ana (s/d), *Acoso Moral Laboral*. Disponible en: <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/acosoMoralSotelo.pdf> (Visitado por última vez 21/08/2012)
- Tovalin Ahumada, Horacio (2008), *Reconocimiento legal de enfermedades causadas por el estrés de origen laboral*, 2ª Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y Salud en el Trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global. Octubre de 2008. Disponible en <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/tovalin-horacio.pdf>. (Visitado por última vez 02/06/2014)
- Vega Martínez, S. et. al (2009), *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Velázquez, M. *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral o "mobbing" como riesgo psicosocial en el trabajo*. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev IN SHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf> (Visitado por última vez: 02/06/2014)
- Villalobos, Gloria (2004), "Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa", *Rev. Ciencia & Trabajo*, Año 6 N° 14. Diciembre/octubre de 2004. Disponible en: [http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia\\_epidem\\_psicosociales.pdf](http://www.huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf) (Visitado por última vez 02/06/2014)

## Regulación y normativa

- Comisión Europea (2008) *European Pact for Mental Health and Well-being*, EU High-level Conference. Together for Mental Health and Wellbeing. Disponible en:  
[http://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/pact\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf)  
(visitado en: 02/06/2014)
- Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Perú
- Decreto 005- 2012- TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N° 29783. Perú
- [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25\\_005-2012-TR\\_2254.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012-TR_2254.pdf)
- Decreto 89/2012 Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Salvador
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Supremo N° 109 Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- <http://www.campusprevencionisl.cl/archivos/biblioteca/Gesti%C3%B3n%20Preventiva/Normativa/Compendio%20Ley%2016744.pdf>
- Consejo de las Comunidades Europeas, Directiva N° 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Disponible en:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=ES> (visitado el 02/06/2014)
- Consejo de las Comunidades Europeas, Directiva N° 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Disponible en:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN> (visitado el 02/06/2014)

- Ley Federal del Trabajo, texto vigente, última reforma publicada DOF 30-11-2012. Estados Unidos Mexicanos Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm> (visitado el 02/06/2014)
- Organización Internacional del Trabajo (2002), *Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales* (núm. 194), Ginebra. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_I\\_NSTRUMENT\\_ID:312532](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I_NSTRUMENT_ID:312532) (Visitado el 02/06/2014)
- Organización Internacional del Trabajo (2003), *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, Ginebra. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf) (Visitado por última vez 02/06/2014).
- “Framework agreement on harassment and violence at work” 2007
- [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/2007\\_Framework\\_Agreement\\_Harassment\\_and\\_Violence\\_at\\_Work.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/2007_Framework_Agreement_Harassment_and_Violence_at_Work.pdf)
- “Framework agreement on work- related stress
- <https://osha.europa.eu/data/links/framework-agreement-on-work-related-stress>
- Royal Decree of 17 May 2007 Prevention of psychosocial load caused by work, including violence, harassment and sexual harassment at work
- (Belgian Official Journal of 6 June 2007) <http://respectatwork.be/>
- NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_318.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 355, Fisiología del Estrés
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_355.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_438.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_438.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 444: Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_444.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_444.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 450, M. Factores psicosociales: fases para su evaluación

- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_450.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno aspectos organizativos
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 502: Trabajo a turnos criterios para su análisis
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_502.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_502.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)
- Página 43
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_604.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_702.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (I): definición y proceso de generación
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_704.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención
- [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_705.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf) (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/751a785/780%20.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/856w.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)

- NTP 857: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación en la docencia
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/857%20w.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/860w.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)
- NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-892%20w.pdf> (Visitado por última vez: 22/05/2014)