



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DERECHOS SOCIALES



Centro de
Referencia
Estatad de
Atención
Psicosocial

SERVICIO DE REFERENCIA INFORMACIÓN Y CONSULTA

«Riesgos psicosociales laborales y
conducta suicida en población
trabajadora»

Informe a 24 de julio de 2026

Índice

ÍNDICE.....	1
CONSULTA BIBLIOGRÁFICA Y FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS.....	2
RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA.....	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA DE LITERATURA CIENTÍFICA.....	25

Consulta bibliográfica y fuentes de información consultadas

Asunto central de la búsqueda: Relación entre el trabajo, sus condiciones y los riesgos psicosociales laborales con la conducta suicida en la población trabajadora. Principales hallazgos, factores asociados y vacíos de conocimiento identificados en la literatura científica.

Analizar cómo las condiciones laborales interactúan con los Trastornos Mentales Graves, sin asumir que el trabajo constituye una causa única o directa, e identificar medidas de prevención, inclusión y apoyo dentro de las organizaciones.

Ámbito profesional o interés particular: Profesional.

Área de especialización profesional: Psicología.

Idiomas: español

Periodo (en años): ND.

Fecha de elaboración del informe: 24 de julio de 2026.

Fuentes de información consultadas:

- Pubmed
- Cochrane
- Otras fuentes oficiales

Resultados de la búsqueda bibliográfica

IDEAS CLAVE

- NICE NG13 reconoce que las organizaciones tienen responsabilidad en la prevención de problemas de salud mental y no pueden limitarse a actuar cuando ya existe una crisis.
- NICE NG212 recomienda integrar el bienestar mental en la estrategia general de la empresa, en lugar de limitarse a ofrecer intervenciones aisladas dirigidas a algunos trabajadores. La promoción de la salud mental debe formar parte de las políticas, procedimientos y decisiones organizativas.
- Un liderazgo positivo se considera un factor protector frente al estrés y el deterioro de la salud mental.
- Los factores laborales asociados con conducta suicida son: inseguridad laboral, baja autonomía, bajo apoyo de supervisores, bajo apoyo social, estrés laboral elevado.
- Los estresores psicosociales se asociaron significativamente con: ideación suicida, autolesiones, intentos de suicidio y suicidio consumado.
- El suicidio debe entenderse desde un modelo multifactorial, ecológico y biopsicosocial.
- El desempleo, la precariedad, la inseguridad laboral y el estrés organizacional interactúan con factores personales y clínicos, pero no constituyen una causa única del suicidio.
- Las intervenciones organizacionales parecen reducir factores de riesgo y mejorar actitudes respecto al suicidio.
- Factores como altas demandas, bajo control, inseguridad laboral y acoso están relacionados con peor salud mental.
- El trabajo puede ser protector o perjudicial dependiendo de las condiciones organizativas.
- Los riesgos psicosociales (inseguridad laboral, precariedad, discriminación, acoso, bajo apoyo social y estrés laboral) pueden aumentar la vulnerabilidad suicida, especialmente en personas con trastornos mentales graves.
- Las experiencias laborales pueden actuar como factores de riesgo cuando generan estrés crónico, inseguridad, sobrecarga, acoso o discriminación, pero también pueden constituir factores protectores cuando proporcionan estabilidad económica, apoyo social, reconocimiento y sentido de pertenencia.
- La exposición a violencia laboral, acoso psicológico o bullying laboral se asoció con mayor riesgo posterior de intento de suicidio y suicidio consumado.
- Las personas con trastornos mentales graves se enfrentan con frecuencia a barreras adicionales para acceder, conservar y progresar en el empleo. Sin embargo, la participación en empleos adecuados y con apoyos suficientes

puede generar beneficios relevantes en términos de recuperación, autoestima, calidad de vida e integración social.

VACÍOS MÁS REPETIDOS EN LOS ESTUDIOS

- Escasez de estudios longitudinales.
- Escasez de estudios sobre trastornos mentales graves.
- Falta de evaluación de intervenciones.
- Escasez de ensayos controlados.
- Insuficiente investigación sobre los efectos acumulativos.

LITERATURA CIENTÍFICA

Título	Barriers and facilitators of employment in severe mental illness: an umbrella review
Autoría	Radu AM, Feher-Gavra B and Rusu A.
Publicación	Front. Rehabil. Sci. 2026; 6:1731096.
Resumen/Objetivo	Introducción: El empleo es uno de los medios más importantes para satisfacer las necesidades psicológicas, sociales y económicas de una persona. Las enfermedades mentales graves (EMG) suponen un reto importante a la hora de gestionar los recursos psicológicos, lo que puede dificultar aún más la empleabilidad de la persona. El objetivo de esta investigación es analizar los factores contextuales asociados al empleo de las personas que padecen EMG, en beneficio tanto de su bienestar como del contexto económico y social más amplio en el que viven. Métodos: Esta revisión paraguas evalúa la bibliografía disponible en PubMed y PsycINFO. Se incluyeron revisiones sistemáticas, metaanálisis y revisiones exploratorias, a las que se les realizó una evaluación de calidad utilizando la lista de verificación AMSTAR 2 y la lista de verificación para revisiones exploratorias. Resultados: Nuestra búsqueda identificó 40 revisiones, de las que extrajimos siete factores basados en la evidencia asociados al empleo: cuatro facilitadores y tres barreras. Recibir orientación laboral individualizada y apoyo constituye el factor facilitador más ampliamente investigado, con tasas de empleo registradas de hasta el 61 %, mientras que los síntomas negativos representan la barrera identificada con mayor solidez. Discusión: En general, la síntesis de la evidencia pone de relieve los factores subyacentes que podrían influir en el empleo de las personas con trastornos mentales graves e identifica intervenciones con potencial para su desarrollo futuro. Asimismo, subraya la necesidad de coherencia conceptual y revela una heterogeneidad significativa en la bibliografía, lo que limita la generalización de los resultados.

Título	The relationship between mental health and employment: a systematic review of cohort studies
---------------	---

Autoría	H Bruggeman, J Héroufousse, J Van der Heyden, P Smith.
Publicación	European Journal of Public Health, Volume 34, Issue Supplement_3, November 2024, ckae144.1106
Resumen/Objetivo	Antecedentes: Es importante conocer la relación bidireccional entre la situación laboral y la salud mental, ya que afecta a múltiples dimensiones de nuestra vida cotidiana, tanto a nivel individual como social. Dado que es probable que el estado de salud mental y la situación laboral de las personas cambien con el tiempo, existe una gran necesidad de disponer de datos longitudinales para comprender mejor los patrones de causalidad en esta relación y los mecanismos subyacentes. Métodos: Se llevó a cabo una revisión sistemática basada en las directrices PRISMA en tres bases de datos electrónicas: PubMed, Embase y PsycInfo. Los estudios elegibles para su inclusión fueron estudios de cohortes, realizados con la población general y que evaluaran de forma longitudinal la relación entre la situación laboral y la salud mental. Resultados: En total, se identificaron 3.733 estudios y 36 cumplían los criterios de inclusión. Los once estudios centrados en la hipótesis de la causalidad social pusieron de relieve el impacto negativo a largo plazo del desempleo y el empleo inestable en la salud mental. Cuatro estudios observaron mejoras en la salud mental tras la reincorporación al mercado laboral, aunque de forma limitada y en contextos más específicos. Los catorce estudios centrados en la hipótesis de la selección por motivos de salud constataron que las personas con problemas de salud mental tenían menos probabilidades de encontrar y mantener un empleo. Por último, los once estudios que evaluaron ambas hipótesis simultáneamente concluyeron que los problemas de salud mental eran tanto una consecuencia como un factor de riesgo de una situación laboral desfavorable, aunque algunos factores moderadores importantes, como las diferencias de género, influyen en la dirección y la intensidad de la asociación. Conclusiones: Esta revisión subraya la asociación bidireccional entre la situación laboral y la salud mental de las personas, y pone de relieve la necesidad de desarrollar estrategias de prevención específicas (por ejemplo, apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo) e intervenciones (por ejemplo, programas de empleo con apoyo) tanto en los sistemas de salud mental como en los del mercado laboral.

Título	Workplace interventions to prevent suicide: A scoping review
Autoría	Hallett N, Rees H, Hannah F, Hollowood L, Bradbury-Jones C.
Publicación	PLOS ONE. 2024; 19(5): e0301453.
Resumen/Objetivo	Objetivos: realizar un mapeo de las intervenciones organizativas para la prevención del suicidio en el lugar de trabajo, identificando sus efectos, mecanismos, factores moderadores, implementación y costes económicos, así como la forma en que se evalúan dichas intervenciones. Antecedentes: el suicidio es un acontecimiento devastador que puede tener un impacto profundo y duradero en las personas y las familias afectadas, y las tasas más elevadas se registran entre los adultos en edad laboral. Los empleadores tienen la responsabilidad legal y ética de proporcionar un entorno de trabajo seguro a sus empleados, lo que incluye abordar la cuestión del suicidio y promover la salud mental y el bienestar. Métodos: se adoptó una perspectiva realista para identificar, dentro de las intervenciones organizativas de prevención del suicidio, qué funciona, para quién y en qué circunstancias. Se realizaron búsquedas de estudios publicados y no publicados en seis bases de datos. Para extraer y sistematizar los datos sobre las intervenciones, se utilizó el marco EMMIE (Efecto, Mecanismo, Moderador, Implementación, Económico). Los mecanismos se analizaron de forma deductiva en relación con el modelo socioecológico de Bronfenbrenner. Resultados: de los 3.187 registros analizados, se seleccionaron 46 artículos que describían 36 intervenciones en los ámbitos militar, sanitario, de la construcción, de los servicios de emergencia, entre los trabajadores de oficina, los veterinarios, el sector energético y la educación superior. La mayoría de las intervenciones se centraban en el entorno inmediato de la persona, siendo las más habituales la educación o la formación para reconocer los signos de estrés, tendencias suicidas o enfermedad mental en uno mismo. Los estudios evaluaron la eficacia de las intervenciones en términos de tasas de suicidio, tendencias suicidas o síntomas de enfermedad mental, así como cambios en las percepciones, actitudes o creencias, y la mayoría de ellos arrojaron resultados positivos. Pocos estudios informaron sobre los costes económicos, pero los que lo hicieron sugirieron que las intervenciones son rentables.

	Conclusiones: parece probable que los programas organizativos de prevención del suicidio puedan tener un impacto positivo en las actitudes y creencias respecto al suicidio, además de reducir el riesgo de suicidio. La educación, destinada a ayudar a las personas a reconocer los signos y síntomas de estrés, problemas de salud mental y tendencias suicidas tanto en sí mismas como en los demás, probablemente constituya un punto de partida eficaz para intervenciones exitosas.
--	--

Título	Supported employment interventions with people who have severe mental illness: Systematic mixed-methods umbrella review
Autoría	Patmisari E, Huang Y, Orr M, Govindasamy S, Hielscher E, McLaren H.
Publicación	PLoS ONE. 2024; 19(6): e0304527.
Resumen/Objetivo	Antecedentes y objetivos: Los estudios primarios y de revisión muestran que las intervenciones de empleo con apoyo se han revelado prometedoras a la hora de ayudar a las personas con enfermedad mental grave (EMG) a alcanzar resultados satisfactorios en materia de empleo y salud. Esta revisión global sintetiza la evidencia procedente de diversos estudios de revisión sobre intervenciones de empleo con apoyo para personas con SMI, con el fin de identificar los hallazgos clave y los retos de implementación en relación con cinco resultados clave: (1) empleo, (2) calidad de vida, (3) funcionamiento social, (4) utilización de servicios clínicos y (5) resultados económicos. Métodos: Se llevó a cabo una búsqueda sistemática en once bases de datos y registros (CINAHL, Cochrane, EmCare, JBI EBP, ProQuest, PsycINFO, PubMed, Scopus, Web of Science, Prospero y Campbell) para identificar metaanálisis y revisiones sistemáticas sobre intervenciones de empleo con apoyo para personas con SMI, revisadas por pares y publicadas en inglés. La evaluación de la calidad y la extracción de datos se llevaron a cabo utilizando herramientas estandarizadas del Instituto Joanna Briggs (JBI). Se empleó un enfoque de síntesis de métodos mixtos para integrar la evidencia tanto cuantitativa como cualitativa. Resultados: La síntesis de 26 estudios de revisión se centró principalmente en el modelo de Colocación y Apoyo Individualizados (IPS) entre las diversas intervenciones de empleo con apoyo. En general, la combinación del empleo con apoyo con intervenciones específicas, como la terapia neurocognitiva y la formación en

	habilidades sociales relacionadas con el trabajo, mostró un efecto positivo en los resultados laborales (incluida la permanencia en el empleo) y en los no laborales (por ejemplo, la salud, la calidad de vida y el funcionamiento social) en comparación con las formas estándar de empleo con apoyo para personas con trastornos mentales graves. Los factores contextuales (fidelidad a la intervención, entornos, barreras sistémicas) fueron consideraciones importantes para la implementación y la eficacia de la intervención. Discusión: El importante solapamiento de los estudios primarios en los 26 estudios de revisión puso de manifiesto variaciones considerables en la interpretación y las conclusiones extraídas por los autores, lo que plantea dudas sobre su fiabilidad. Es probable que el elevado volumen de estudios solapados procedentes de EE. UU. sobre intervenciones IPS en los estudios de revisión haya sesgado las percepciones sobre la eficacia. No existe una solución única válida para todos a la hora de apoyar a las personas con trastornos mentales graves a la hora de conseguir y mantener un empleo. Adaptar las estrategias en función de las necesidades y circunstancias individuales parece crucial para abordar la complejidad de la recuperación de la salud mental. Proponemos la creación de registros o bases de datos centralizados para realizar un seguimiento de los estudios primarios incluidos en las revisiones, evitando así la redundancia.
--	--

Título	Association of workplace violence and bullying with later suicide risk: a multicohort study and meta-analysis of published data
Autoría	Magnusson Hanson L, Pentti J, Nordentoft M et al.
Publicación	The Lancet Public Health, 8, e494-e503.
Resumen/Objetivo	Antecedentes: los comportamientos ofensivos en el lugar de trabajo, como la violencia y el acoso, se han relacionado con síntomas psicológicos, pero su posible impacto en el riesgo de suicidio sigue sin estar claro. Nuestro objetivo fue evaluar la asociación entre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y el riesgo de muerte por suicidio y de intento de suicidio en múltiples estudios de cohortes. Métodos: en este estudio multicohorte, utilizamos datos individuales de los participantes procedentes de tres estudios prospectivos: el Estudio del Sector Público Finlandés, la Encuesta Sueca sobre el Entorno Laboral y el Estudio sobre el Entorno Laboral y la Salud en Dinamarca. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo fueron autoinformados al inicio del estudio. Se realizó un

	seguimiento de los participantes para detectar intentos de suicidio y fallecimientos mediante la vinculación con los registros sanitarios nacionales. Además, realizamos una búsqueda bibliográfica de estudios prospectivos publicados y combinamos nuestras estimaciones de efecto con las de los estudios publicados. Resultados: durante 1 803 496 años-persona en riesgo, registramos 1 103 intentos de suicidio o fallecimientos por suicidio entre los participantes con datos sobre violencia en el lugar de trabajo (n = 205 048); las cifras correspondientes a los participantes con datos sobre acoso laboral (n = 191 783) fueron de 1 144 intentos de suicidio o muertes en 1 960 796 años-persona, lo que incluía datos de un estudio publicado identificado. La violencia en el lugar de trabajo se asoció con un mayor riesgo de suicidio tras un ajuste básico por edad, sexo, nivel educativo y situación familiar (razón de riesgo 1,34 [IC del 95 %: 1,15–1,56]) y tras un ajuste completo (ajuste adicional por exigencias laborales, control sobre el trabajo y problemas de salud iniciales, 1,25 [1,08–1,47]). Cuando se disponía de datos sobre la frecuencia, se observó una asociación más fuerte entre las personas con exposición frecuente a la violencia (1,75 [1,27–2,42]) que entre las expuestas a violencia ocasional (1,27 [1,04–1,56]). El acoso laboral también se asoció con un mayor riesgo de suicidio (1,32 [1,09–1,59]), pero la asociación se atenuó tras el ajuste por problemas de salud mental preexistentes (1,16 [0,96–1,41]). Interpretación: los datos observacionales de tres países nórdicos sugieren que la violencia en el lugar de trabajo se asocia con un mayor riesgo de suicidio, lo que pone de relieve la importancia de una prevención eficaz de los comportamientos violentos en los lugares de trabajo.
--	--

Título	Revisiting the work-suicide link: renewed evidence and models of analysis in workplace contexts
Autoría	Llosa JA, Agulló-Tomás E, Menéndez-Espina S and Oliveros B.
Publicación	Front. Psychol. 2023; 14:1290079.
Resumen/Objetivo	El suicidio es un problema prioritario de salud pública para la Organización Mundial de la Salud. Se trata de un fenómeno multifactorial para el que no existe una estrategia eficaz de prevención y reducción. Los conocimientos científicos generados hasta la fecha no han prestado mucha atención al papel diferenciador que desempeñan el trabajo y el empleo en el

	fenómeno del suicidio. Este artículo presenta, en primer lugar, el reciente modelo conceptual del suicidio de Abrutyn, que adopta un enfoque psicosocial, holístico e integrado. Partiendo de este modelo, examina las pruebas y tendencias más recientes y sólidas que relacionan las condiciones laborales con el fenómeno del suicidio, identificando los hallazgos más relevantes en las teorías sobre el estrés laboral. Concluye señalando vías de desarrollo para una comprensión más holística y ecológica del suicidio.
--	---

Título	Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces
Autoría	Rugulies R, Aust B, Greiner B et al.
Publicación	The Lancet. 2023; 402, 1368-1381
Resumen/Objetivo	Los problemas y trastornos de salud mental son frecuentes entre la población activa y suponen un elevado coste para las personas afectadas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Este documento de debate ofrece una visión general del estado actual de los conocimientos sobre la relación entre el trabajo y la salud mental, con el fin de servir de base para la investigación, las políticas y la práctica. Sintetizamos la evidencia disponible, examinando tanto el papel de las condiciones laborales en el desarrollo de los trastornos mentales como las medidas que pueden adoptarse para proteger y promover la salud mental en el lugar de trabajo. Demostramos que la exposición a determinadas condiciones laborales se asocia con un mayor riesgo de aparición de trastornos depresivos, los trastornos mentales más estudiados. Sin embargo, la causalidad de esta asociación sigue siendo objeto de debate. La inferencia causal debería respaldarse con más investigación que presente una vinculación más sólida con la teoría, una mejor evaluación de la exposición, una mejor comprensión de los mecanismos biopsicosociales, el uso de métodos analíticos innovadores, una perspectiva que abarque todo el ciclo vital y una mejor comprensión del papel del contexto, incluido el papel de las estructuras sociales en el desarrollo de los trastornos mentales. Existen cada vez más pruebas de la eficacia de las intervenciones destinadas a proteger y promover la salud mental y el bienestar en

	el lugar de trabajo; sin embargo, se presta una atención desproporcionada a las intervenciones dirigidas a los trabajadores individuales y a las enfermedades, en comparación con las intervenciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y potenciar la salud mental. Además, la investigación sobre el trabajo y la salud mental se lleva a cabo principalmente en países de altos ingresos y, a menudo, no tiene en cuenta a los trabajadores en situaciones socioeconómicas más desfavorecidas. Se necesitan enfoques flexibles e innovadores, adaptados a las condiciones locales, en la investigación sobre la aplicación de medidas de salud mental en el ámbito laboral, para complementar los estudios experimentales. Las mejoras en la aplicación de la investigación sobre salud mental en el ámbito laboral a las políticas y la práctica —por ejemplo, mediante orientaciones concretas para las intervenciones orientadas al lugar de trabajo, así como mediante políticas y programas nacionales centrados en las personas más necesitadas— podrían aprovechar el creciente interés por la salud mental en el ámbito laboral, lo que podría traducirse en importantes avances en materia de salud mental entre la población activa.
--	--

Título	Psychosocial work exposures and suicide ideation: a study of multiple exposures using the French national working conditions survey
Autoría	Niedhammer I, Bègue M, Chastang JF, Bertrais S.
Publicación	BMC Public Health. 2020 Jun 9;20(1):895.
Resumen/Objetivo	Antecedentes: el objetivo de nuestro estudio era explorar las asociaciones entre las exposiciones psicosociales en el trabajo, así como otras exposiciones laborales, y las ideas suicidas en la población activa francesa. Otro objetivo era estudiar el papel acumulativo de las exposiciones laborales en este resultado. Métodos: el estudio se basó en una muestra representativa a nivel nacional de la población activa francesa, compuesta por 20.430 trabajadores, 8.579 hombres y 11.851 mujeres (Encuesta nacional francesa sobre condiciones de trabajo de 2016). Las exposiciones laborales incluían 21 factores psicosociales del trabajo, 4 factores relacionados con el tiempo y el horario de trabajo y 4 factores relacionados con el entorno físico de trabajo. El resultado fue la ideación suicida en los últimos 12 meses. Las asociaciones entre las exposiciones y el resultado se estudiaron mediante modelos de

	regresión logística ponderada ajustados por covariables. Resultados: la prevalencia de las ideas suicidas en los últimos 12 meses fue del 5,2 % entre los hombres y del 5,7 % entre las mujeres. Entre las exposiciones laborales, se observó que los factores psicosociales del trabajo estaban asociados con las ideas suicidas: exigencias cuantitativas y cognitivas, escasa influencia y posibilidades de desarrollo, escaso sentido del trabajo, escaso sentido de comunidad, conflicto de roles, inseguridad laboral, empleo temporal, cambios en el trabajo y violencia interna. Se observaron algunas diferencias poco frecuentes en estas asociaciones entre ambos sexos. Se observaron asociaciones lineales entre el número de exposiciones psicosociales en el trabajo y las ideas suicidas. Conclusiones: se ha constatado que los factores psicosociales del entorno laboral desempeñan un papel fundamental en las ideas suicidas, y que sus efectos son acumulativos en este resultado. Es necesario realizar más investigaciones sobre la exposición múltiple y acumulativa y las ideas suicidas, así como intensificar las medidas de prevención centradas en el entorno psicosocial del trabajo.
--	---

Título	H-WORK Project: Multilevel Interventions to Promote Mental Health in SMEs and Public Workplaces
Autoría	De Angelis, M., Giusino, D., Nielsen, K., Aboagye, E., Christensen, M., Innstrand, S. T., Mazzetti, G., van den Heuvel, M., Sijbom, R. B. L., Pelzer, V., Chiesa, R., & Pietrantonio, L.
Publicación	International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020; 17(21), 8035.
Resumen/Objetivo	El artículo describe el diseño del estudio, las preguntas de investigación y los métodos de un amplio proyecto de intervención internacional destinado a mejorar la salud mental y el bienestar de los empleados en pymes y organizaciones públicas. El estudio es innovador en múltiples aspectos. En primer lugar, va más allá del debate actual sobre si las intervenciones a nivel individual o organizativo son más eficaces para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, y evalúa los efectos acumulativos de las intervenciones multinivel, es decir, aquellas que abordan los niveles individual, grupal, de liderazgo y organizativo. En segundo lugar, adapta sus intervenciones para hacer frente a las secuelas de la pandemia de la COVID-19 y desarrollar intervenciones

	multinivel adecuadas para abordar las nuevas formas de trabajo. En tercer lugar, utiliza la evaluación realista para explorar e identificar los elementos que funcionan y las condiciones necesarias para cada nivel de intervención, así como sus resultados. Por último, una evaluación económica analizará tanto la relación coste-eficacia como la asequibilidad de las intervenciones desde la perspectiva del empleador. El estudio integra la bibliografía sobre la transferencia de la formación y la evaluación de procesos organizativos para desarrollar conjuntos de herramientas que ayuden a los usuarios finales a promover la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.
--	---

Título	Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review
Autoría	Milner A, Witt K, LaMontagne AD, et al.
Publicación	Occupational and Environmental Medicine 2018; 75:245-253.
Resumen/Objetivo	Objetivos: Se sabe que los factores estresantes laborales son determinantes de los trastornos mentales comunes. En los últimos 10 años, se han obtenido pruebas de que los factores estresantes laborales también pueden ser factores de riesgo de tendencias suicidas. El presente artículo tiene como objetivo examinar este tema mediante la primera revisión sistemática y metaanálisis exhaustivos de la bibliografía disponibles hasta la fecha. Métodos: Se utilizó una estrategia de búsqueda en tres niveles en siete bases de datos electrónicas. Se incluyeron los estudios que informaban sobre un factor estresante laboral o el estrés relacionado con el trabajo como exposición, y las ideas suicidas, las autolesiones, los intentos de suicidio o el suicidio como resultado. Dos investigadores seleccionaron los artículos de forma independiente. Todas las estimaciones de efecto extraídas se convirtieron en OR transformadas logarítmicamente. Resultados: Se incluyeron 22 estudios en el metaanálisis. En general, la exposición a factores estresantes laborales se asoció con un riesgo elevado de ideas y conductas suicidas. La OR para las ideas suicidas (14 estudios) osciló entre 1,45 (IC del 95 %: 1,01 a 2,08) para el escaso apoyo de los superiores y compañeros de trabajo y 1,91 (IC del 95 %: 1,22 a 2,99) para la inseguridad laboral. En cuanto al suicidio (seis estudios), la exposición a un menor apoyo por parte de

	los superiores y compañeros de trabajo produjo una OR de 1,16 (IC del 95 %: 0,98 a 1,38), mientras que un bajo nivel de control sobre el trabajo dio lugar a una OR de 1,23 (IC del 95 %: 1,00 a 1,50). Solo hubo dos estudios que examinaron los intentos de suicidio, y ambos sugirieron un efecto adverso de la exposición a factores estresantes laborales. Conclusiones: Este estudio aporta algunos indicios de que los factores de estrés laboral pueden estar relacionados con los resultados suicidas. Sin embargo, dado que la mayoría de los estudios en este ámbito han sido de diseño transversal y observacional, es necesario realizar investigaciones longitudinales para evaluar la solidez de las asociaciones observadas.
--	--

Título	The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan
Autoría	Kawakami N, Tsutsumi A.
Publicación	J Occup Health. 2016;58(1):1-6.
Resumen/Objetivo	Objetivos: El Gobierno japonés ha puesto en marcha una nueva política de salud laboral denominada «Programa de evaluación del estrés». Este programa obliga a todos los centros de trabajo con 50 o más empleados a llevar a cabo el Programa de evaluación del estrés para los trabajadores al menos una vez al año. Este artículo ofrece una breve descripción general y un análisis crítico del programa. Métodos: Hemos revisado la legislación, las directrices y los manuales pertinentes, así como el proceso de elaboración de la política. Se compararon la política y los componentes del programa utilizando la evidencia científica disponible y las tendencias en la gestión de los factores psicosociales en el trabajo, de acuerdo con las políticas y directrices de organismos internacionales y países europeos. Resultados: El proceso de elaboración de la política del programa se basó en un debate entre representantes de los empresarios y de los trabajadores, profesionales de la salud laboral y expertos en salud mental. La evidencia científica muestra que los componentes obligatorios del programa (es decir, la comunicación de los resultados de la encuesta sobre estrés y la entrevista con el médico) pueden resultar ineficaces. Sin embargo, los componentes adicionales recomendados a los empresarios, como la formación en

técnicas de gestión del estrés y la mejora del entorno laboral, en combinación con el programa, podrían resultar eficaces para reducir el estrés psicosocial en el trabajo. El programa «Stress Check» es único en comparación con la tendencia mundial en materia de gestión de riesgos psicosociales, ya que se centra en la evaluación del estrés de cada trabajador de forma individual.

Conclusión: El nuevo programa podría resultar eficaz para mejorar la salud mental de los trabajadores al facilitar el enfoque de gestión de riesgos psicosociales en Japón. Entre las preocupaciones que suscita el programa se encuentran la filtración masiva de la información recopilada y las posibles desventajas para los trabajadores a los que se les califica de «altamente estresados».

OTROS RECURSOS

Título	Cómo un marco basado en datos redujo los riesgos psicosociales en el trabajo y reforzó el bienestar de las personas trabajadoras (case study)
Autoría	European Agency for Safety and Health at Work
Publicación	European Agency for Safety and Health at Work, 2026
Resumen/Objetivo	Este documento de EU-OSHA forma parte de una serie de casos prácticos sobre prevención de riesgos psicosociales en empresas europeas. Presenta la experiencia del Swedbank Group, que desarrolló un modelo de gestión basado en datos para identificar precozmente riesgos psicosociales y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Título	Empleo con apoyo en TMG (Búsqueda bibliográfica del Servicio de Referencia del Creap Valencia)
Autoría	Servicio de Referencia del Creap Valencia
Publicación	Publicaciones y recursos documentales del Centro de Documentación digital, 2026
Resumen/Objetivo	Principales ideas extraídas de la consulta: • El empleo con apoyo, especialmente IPS, mejora la recuperación funcional al aumentar de forma consistente la probabilidad de obtener y mantener empleo competitivo. • La evidencia muestra que el empleo con apoyo contribuye a la recuperación personal, reforzando identidad, autoestima y sentido de propósito, elementos clave en modelos contemporáneos de recuperación. • IPS duplica aproximadamente las probabilidades de conseguir empleo competitivo frente a intervenciones tradicionales, lo que se asocia con mejoras sostenidas en funcionamiento social y autonomía. • Aunque los síntomas clínicos no siempre cambian, la recuperación funcional y comunitaria mejora de forma clara gracias al acceso a empleo real. • El empleo competitivo logrado mediante IPS se asocia con mayor estabilidad vital, mejor integración social y reducción de la dependencia de servicios. • Los programas de empleo con apoyo muestran buena relación coste-efectividad, lo que permite intervenciones sostenidas que favorecen la recuperación a largo plazo.

	• La participación en empleo competitivo se vincula con mejor bienestar subjetivo, menor aislamiento y mayor participación comunitaria. • El empleo con apoyo, especialmente IPS, produce mejoras significativas en funcionamiento psicosocial. • La obtención de empleo competitivo se asocia con reducción de hospitalizaciones y mejor estabilidad en la vida diaria.
--	--

Título	Psychosocial risk factors at work and mental ill health
Autoría	Töres Theorell
Publicación	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2023.
Resumen/Objetivo	A nivel de la UE, la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo (89/391/CEE) abarca todo tipo de riesgos, incluidos los psicosociales, y establece los principios fundamentales de prevención y protección frente a ellos. De conformidad con la Directiva marco, los empresarios deben evaluar los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores y adoptar medidas preventivas y de protección. Es fundamental aplicar y hacer cumplir las disposiciones vigentes de forma adecuada y eficaz. Una revisión por pares organizada por Suecia en 2019 concluyó que los países de la UE tienen diferentes enfoques legislativos y de aplicación para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo: algunos cuentan con una legislación detallada y vinculante, mientras que otros disponen de una legislación general. El marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo para el período 2021-2027 anunció la celebración de una cumbre sobre seguridad y salud en el trabajo en 2023 para hacer balance de los avances logrados desde la adopción del marco. Dicha cumbre se centrará, entre otros aspectos, en los riesgos psicosociales y la salud mental en el lugar de trabajo. La iniciativa de la presidenta Von der Leyen sobre un enfoque integral de la salud mental, anunciada durante su discurso sobre el Estado de la Unión de 2022 e incluida en el programa de trabajo de la Comisión para 2023, abarcará los riesgos psicosociales en el trabajo, entre otros ámbitos políticos, y los resultados de la cumbre sobre SST formarán parte integrante de la misma. El presente documento se ha elaborado con motivo de la cumbre sobre seguridad y salud en el trabajo dedicada a los riesgos

	psicosociales y la salud mental en el trabajo. Contiene un resumen de los conocimientos basados en la investigación sobre este tema.
--	--

Título	Critical Steps Your Workplace Can Take Today to Prevent Suicide
Autoría	Hope M. Tiesman, PhD.; Jodi Frey, PhD.; Sally Spencer-Thomas, PsyD.
Publicación	National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) Science Bulletin, 2023.
Resumen/Objetivo	Los empresarios pueden desempeñar un papel fundamental en la prevención del suicidio. Históricamente, el suicidio, la salud mental y el bienestar han estado infrarrepresentados en las iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, pero esto está cambiando. En algunos países europeos existen normas laborales relativas a los riesgos psicosociales en el trabajo que exponen a los trabajadores a un riesgo de suicidio. Además, en Francia se ha establecido que los empresarios son responsables de los entornos laborales tóxicos y de las prácticas de gestión que hayan contribuido a los suicidios de trabajadores. A continuación se resumen algunas de las últimas investigaciones y mejores prácticas en el ámbito laboral para la prevención del suicidio, como recurso para empleadores y trabajadores. El lugar de trabajo como factor de riesgo de suicidio: Los efectos del trabajo sobre el suicidio son complejos. El trabajo puede actuar como factor protector frente al suicidio al ser una fuente de satisfacción personal y sentido, de contactos interpersonales y de seguridad económica. Sin embargo, cuando el trabajo está mal organizado o cuando no se gestionan los riesgos laborales, el trabajo puede aumentar el riesgo de suicidio en algunos trabajadores.

Título	Mental Health at work (policy brief)
Autoría	World Health Organization and International Labour Organization
Publicación	World Health Organization and International Labour Organization, 2022
Resumen/Objetivo	Este documento conjunto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acompaña a las WHO Guidelines on Mental Health at Work y constituye uno de los marcos de referencia más importantes a nivel internacional sobre

	salud mental en el trabajo. El documento estima que una proporción importante de la población trabajadora vive con algún trastorno mental y destaca que la depresión y la ansiedad generan enormes costes humanos, sociales y económicos. Además, señala que las personas con trastornos mentales graves suelen estar infrarrepresentadas en el mercado laboral pese a los beneficios que el empleo puede aportar a su recuperación e inclusión.
--	--

Título	Mental wellbeing at work
Autoría	National Institute for Health and Care Excellence (NICE) guideline
Publicación	NICE, 2022
Resumen/Objetivo	Esta guía aborda cómo crear las condiciones adecuadas para el bienestar mental en el trabajo. Su objetivo es promover un entorno laboral solidario e inclusivo, lo que incluye la formación y el apoyo a los responsables, así como la ayuda a las personas que padecen problemas de salud mental o que corren el riesgo de padecerlos.

Título	Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo Resumen ejecutivo
Autoría	Organización Mundial de la Salud
Publicación	Organización Mundial de la Salud, 2022
Resumen/Objetivo	Se estima que el 15 % de los adultos en edad laboral padece un trastorno mental en algún momento de su vida. Se calcula que la depresión y la ansiedad suponen un coste para la economía mundial de 1 billón de dólares estadounidenses al año, debido principalmente a la pérdida de productividad. Las personas que padecen trastornos mentales graves se ven en gran medida excluidas del mundo laboral, a pesar de que la participación en actividades económicas es importante para su recuperación. Las directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo ofrecen recomendaciones basadas en la evidencia para promover la salud mental, prevenir los trastornos mentales y permitir que las personas que padecen estos trastornos participen y prosperen en el ámbito laboral. Las recomendaciones abarcan intervenciones organizativas, formación de directivos y trabajadores, intervenciones individuales,

	reincorporación al trabajo y acceso al empleo. Las directrices sobre salud mental en el trabajo tienen como objetivo mejorar la aplicación de intervenciones basadas en la evidencia para la salud mental en el ámbito laboral.
--	---

Título	Workplace health: management practices
Autoría	National Institute for Health and Care Excellence (NICE) guideline
Publicación	NICE, 2016.
Resumen/Objetivo	Esta guía aborda cómo mejorar la salud y el bienestar de los empleados, centrándose en la cultura organizativa y en el papel de los responsables directos. En marzo de 2016, se añaden recomendaciones sobre los empleados de más edad, mayores de 50 años, tanto si realizan un trabajo remunerado como no remunerado. La guía recomienda crear entornos que favorezcan la salud mental y gestionar activamente los riesgos psicosociales. Para ello adopta los estándares del Health and Safety Executive (HSE) sobre estrés laboral relacionados con seis dimensiones clave: demandas, control, apoyo, relaciones, rol y cambio organizativo.

Título	Nota técnica. NTP 0926. Factores psicosociales: metodología de evaluación
Autoría	Jesús Pérez Bilbao, Clotilde Nogareda
Publicación	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012
Resumen/Objetivo	En esta Nota Técnica se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Supone, pues, la puesta al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contenidos en la aplicación informática correspondiente.

Título	Psychosocial Risks and Mental Health at Work (Publicaciones y herramientas)
Autoría	International Labour Organization
Publicación	International Labour Organization
Resumen/Objetivo	Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que se proteja y fomente tanto la salud

	física como la mental y el bienestar. La salud mental en el trabajo tiene un enorme impacto en la sociedad y en el mundo laboral, con 12 000 millones de días laborables perdidos cada año debido a la depresión y la ansiedad. Una mala salud mental puede afectar a su vez a la salud física y aumentar el riesgo de accidentes laborales. Los entornos de trabajo inseguros generan factores de riesgo para la salud mental. Estos se conocen como riesgos psicosociales y pueden estar relacionados con cualquier aspecto del diseño o la gestión del trabajo, incluidas las exigencias y el control del puesto, la carga y el ritmo de trabajo, la cultura organizativa, el desarrollo profesional, la seguridad en el empleo, las relaciones interpersonales en el trabajo y la conciliación entre la vida laboral y familiar. La violencia y el acoso en el trabajo, incluido el acoso laboral, también socavan tanto la salud mental como la física. Lo mismo ocurre con el acceso limitado a servicios ambientales esenciales en el trabajo, los equipos inseguros y las malas condiciones físicas de trabajo. Proteger y promover la salud mental en el trabajo consiste en reforzar las capacidades, sensibilizar y ofrecer oportunidades para reconocer, prevenir y actuar de forma precoz ante los problemas de salud mental en el trabajo.
--	---

MANUALES EN EL FONDO BIBLIOGRÁFICO DE BIBLIOCREAP

Título	Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse
Autoría	Pedro Gil Monte, José M ^a . Peiró
Publicación	Síntesis, 1997.
Síntesis	Desde que se acuñó el término en los años setenta, en el mundo de la psicología han aparecido nuevas formas de comprender el estar quemado, sobre todo en el contexto del mundo laboral, de precisar sus causas y de profundizar en sus consecuencias. Ello ha supuesto la incorporación de factores y procesos psicológicos bien conocidos por los profesionales de la psicología y la aceptación por la psicología internacional de esta nueva patología laboral.

Título	Motivación y comunicación en las relaciones laborales
Autoría	Irene Saavedra
Publicación	Pirámide, 1998
Síntesis	El buen ambiente en el trabajo es tarea de todos los componentes de la organización. No obstante, la mayor responsabilidad en este asunto es competencia de la Dirección de Recursos Humanos. Conocer cuáles son las relaciones de poder y autoridad que se desarrollan dentro de la empresa puede contribuir a clarificar muchas situaciones en las que los objetivos de la organización pueden entrar, aparentemente, en conflicto con los objetivos de las personas. En este sentido, esta obra muestra que la comunicación eficaz y la motivación de los trabajadores son dos de los instrumentos que la Dirección de Recursos Humanos debe utilizar para mejorar la calidad de vida en las relaciones laborales. El estudio que se hace, a lo largo de las páginas de esta obra, de las relaciones que se producen en las organizaciones se completa con los anexos que recogen ejemplos de reglamento de régimen interno y de convenio colectivo de empresa, así como un apéndice de legislación laboral básica.

Título	Desencadenantes del estrés laboral
Autoría	José María Peiró Silla
Publicación	Pirámide, 2005.
Síntesis	El desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto es lo que produce el fenómeno conocido como estrés, debido por tanto a unas demandas inadecuadas (a veces por no existir demandas concretas, pero sí una alta motivación hacia el rendimiento mediante incentivos en función del trabajo realizado), o a factores individuales (el individuo no es apto para desarrollar su tarea, o no posee las habilidades suficientes, o desea realizar más trabajo del que es adecuado para su supervivencia en la organización a largo plazo). La búsqueda de una adecuación justa permitirá evitar problemas posteriores de salud, bajas laborales, rendimiento inadecuado e insatisfacción generalizada en el trabajo.

Título	Maldito trabajo: sobrevivir a la cultura del sacrificio y repensar la vocación
Autoría	Eduardo Vara
Publicación	Ariel, 2024.
Síntesis	Un ensayo sobre el lado oscuro de la vocación profesional, el origen

de los trabajos y el culto al exceso laboral.

¿Cómo surgieron los trabajos y por qué acabaron sometiéndonos?
¿Quién decide el valor de cada profesión y el grado de implicación afectiva que debe asumirse? ¿Existe la vocación o es un invento del capitalismo salvaje?

Profundamente reflexivo y mordaz, este ensayo aborda una cuestión clave de nuestro presente y contribuye sustancialmente a la crítica del «culto al trabajo» como centro de nuestras vidas y de fenómenos relacionados, tales como el esfuerzo sin límites a costa de nuestra salud y la vocación profesional pervertida por el sistema capitalista.

A partir de su propia experiencia personal, Eduardo Vara hace un repaso transhistórico del trabajo y de sus narrativas atendiendo a la sociología, la neurociencia, la psicología, pasando por la filosofía y la literatura. Una lectura imprescindible -no exenta de ironía- que arroja una nueva luz en torno a la pasión laboral y los mitos del pasado, en un momento de precariedad generalizada, robotización y digitalización de los empleos, explotación acuciante, trastornos crecientes como el burnout y corrupción del tiempo de ocio, que ya organizamos como si fuera un trabajo más, lleno de metas y objetivos.

Estrategia de búsqueda de literatura científica

Búsquedas concretas en las bases de datos

Pubmed	("Suicide"[Mesh] OR "Suicidal Ideation"[Mesh] OR suicide OR suicidal ideation OR suicidal behavior OR suicide attempt*) AND ("Employment"[Mesh] OR "Occupational Health"[Mesh] OR "Workplace"[Mesh] OR "Occupational Stress"[Mesh] OR employ* OR work* OR workplace OR occupation* OR working conditions OR job strain OR job insecurity OR unemployment OR precarious employment) AND (psychosocial risk* OR psychosocial factor* OR workplace bullying OR mobbing OR harassment OR discrimination OR stigma OR burnout OR workplace violence OR psychological distress)
--------	---

Bases de datos

Filtros aplicados en Pubmed

- Fecha publicación: 10 años.
- Tipo de documento: Meta-Analysis, Randomized Controlled Trial, Review, Systematic Review.
- Texto disponible en acceso libre.
- Especies: Humana.
- Excluir: preprints.

Criterios de inclusión

Muestra: Adultos (19 + years).

Diagnósticos: problemas de salud mental, bienestar emocional

Resultado: Relación entre riesgos psicosociales o factores de protección laboral y conducta suicida y/o TMG.

