



BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



13/06/2023

Riesgos psicosociales en el trabajo y medidas preventivas

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral deben prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. El objetivo de esta guía es ayudar a las empresas a lograrlo, consiguiendo así mejorar el bienestar de sus trabajadoras y trabajadores.

Plan General de Actividades Preventivas 2023



Índice

0.	Introducción	2
1.	Objetivos de la guía	4
2.	Obligaciones empresariales frente a la actuación de riesgos psicosociales	4
	2.1 Criterio técnico Inspección de Trabajo y Seguridad Social CT 104/2021	5
	2.2 Métodos de evaluación de referencia	7
3.	Factores de riesgo psicosocial	7
	3.1 El entorno de trabajo	8
	3.2 Características del lugar de trabajo y el/la trabajador/a	8
	3.3 Características de la organización	9
	3.4 Características de los factores de riesgo psicosocial	11
4.	Riesgo psicosocial	12
	4.1 Estrés laboral	12
	4.2 Violencia física o psicológica	14
	4.3 Inseguridad contractual	15
	4.4 Conflicto familia-trabajo	15
5.	Consecuencias de los riesgos psicosociales	16
6.	Gestión de los riesgos psicosociales	19
	6.1. Preparación y sensibilización	21
	6.1.1 Preparación	21
	6.1.2 Sensibilización	21
	6.2. Elección de la metodología evaluación y aplicación	22
	6.2.1 Identificación factores de riesgo psicosocial.	22
	6.2.2 Elección de la metodología de evaluación	23
	6.2.3 Aplicación del método de evaluación	23
	6.3. Análisis de resultados y elaboración del informe	26
	6.4. Intervención	27
	6.5. Supervisión y seguimiento de medidas y resultados	28
7.	Bibliografía	29

0. Introducción

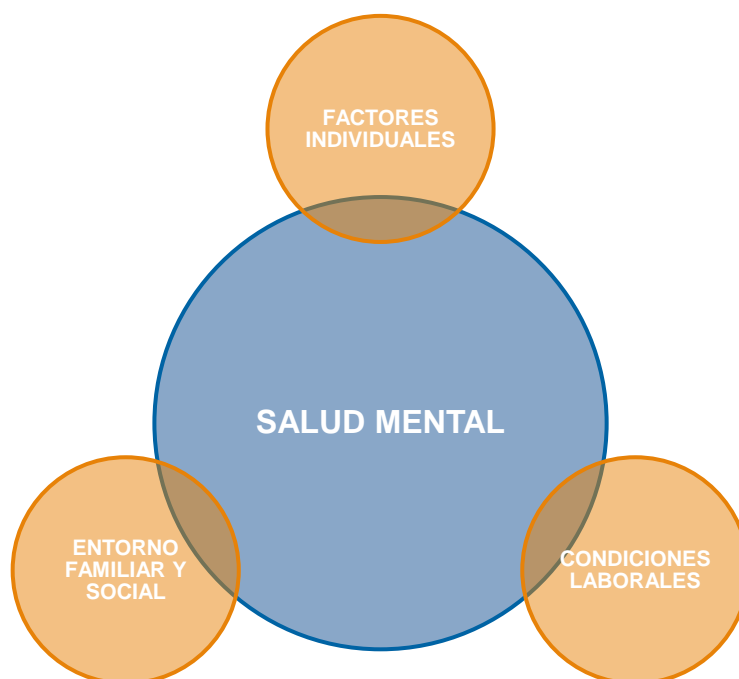
El trabajo puede ser un factor protector para la salud mental de la persona trabajadora, pero también puede contribuir a un daño.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **salud mental** como «un estado de **bienestar** en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad». La salud mental permite hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar habilidades, aprender, trabajar adecuadamente y contribuir en la mejora del avance de la sociedad.

Los trastornos de salud mental pueden tener un efecto sustancial en todos ámbitos de la vida, ya no sólo afectando a la salud física de la persona, sino también al rendimiento laboral y a las relaciones laborales, familiares y sociales.

“Una mala salud mental tiene un efecto negativo en el bienestar y el funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de una persona, su salud física y su identidad personal, así como su bienestar en relación con el trabajo”

Los factores que ponen en peligro nuestra salud mental (factores de riesgo psicosocial) vienen condicionados por la **propia persona y por su entorno (familiar, social, laboral)**.



Los entornos laborales con unas condiciones de trabajo inadecuadas, dan cabida, entre otros, a la discriminación y la desigualdad, a cargas de trabajo excesivas, control insuficiente del trabajo, inseguridad laboral, etc.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente seguro y saludable en el trabajo ya que, entre otros beneficios, apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

- > **Seguridad:** al garantizar un medio de vida.
- > **Autoestima:** sentido de confianza, propósito y logro.
- > **Integración:** una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad.
- > **Estabilidad:** una base para establecer rutinas estructuradas.

Los entornos de trabajos seguros y sanos también contribuyen a minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y, como consecuencia la productividad y sostenibilidad laboral.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados **riesgos psicosociales**, pueden estar relacionados con el contenido de la tarea, la organización del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otros aspectos.

Además, cada vez existen más evidencias sobre el papel directo e indirecto del entorno laboral y psicosocial en los indicadores de salud de la organización (absentismo, bajas por enfermedad, menor productividad, insatisfacción con el trabajo e intención de dejarlo).

Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual y la exposición de los riesgos psicosociales se han hecho más frecuentes e intensos, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo.

Como muestra de ello, indicar que por primera vez se contempla como foco de actuación en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Esta Estrategia es un instrumento de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales y, sobre todo, un marco para el compromiso y la colaboración entre todos miembros que componemos esta Sociedad, con el fin de conseguir garantizar el bienestar (tanto físico como mental) de nuestra población trabajadora.

Es por ello que, los riesgos psicosociales ocupan un puesto, cada vez más destacado, entre las preocupaciones de Salud pública en los países industrializados.

1. Objetivos de la guía

En esta guía proporcionaremos unas pautas de buenas prácticas preventivas (en el ámbito laboral) para mejorar el **bienestar psicosocial** de las personas trabajadoras. Con el objetivo de reducir el absentismo, aumentar la productividad y la satisfacción laboral (influida, entre otros, por la reducción de conflictos y violencia en el trabajo). Por otro lado, con la prevención de riesgos psicosociales se conseguirá evitar los efectos indeseados del estrés, aumentar la motivación y mejorar la conciliación entre el plano laboral, personal y social.

2. Obligaciones empresariales frente a los riesgos psicosociales

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en el artículo 4.7.d, reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «*todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación*». Por lo tanto, deja constancia de que el daño a la salud puede proceder no sólo de instalaciones, equipos de trabajo o sustancias peligrosas que se emplean en el trabajo, sino también de otros **aspectos organizacionales**.



Por otro lado, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) reconoce la **Psicosociología** como una disciplina preventiva cuando plantea la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los Servicios de Prevención a fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva.

Además, el art. 14.2, la LPRL detalla que «*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales*», también de los riesgos psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

El empresario tiene la obligación de prevenir los riesgos psicosociales.

La acción preventiva frente a los riesgos de naturaleza psicosocial (al igual que a los demás riesgos laborales) pasa por la aplicación de los **principios generales de la acción preventiva** recogidos en el art. 15 de la LPRL:

- > Evitar los riesgos.
- > Evaluar los riesgos que no puedan ser evitados.
- > Combatir los riesgos en su origen.
- > Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- > Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- > Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- > Planificar la prevención.
- > Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- > Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Todas las empresas deben **evaluar los riesgos psicosociales** (LPRL art. 15.1.b) con el objetivo de poder eliminar o controlar los riesgos de forma eficaz.

En el caso de los riesgos psicosociales no existe una normativa específica que indique o concrete los métodos de evaluación.

De acuerdo con la previsión del art. 5.3 del RSP, para el caso de los riesgos psicosociales los métodos o criterios que se utilicen serán:

- 1) Normas UNE, guías institucionales o de otras entidades de reconocido prestigio en la materia.
- 2) Otros métodos o criterios fiables y que proporcionen confianza en su resultado.

El método de evaluación que se elija debe cumplir que su marco teórico esté fundamentado en la evidencia científica que explique salud, debe ser participativo y las técnicas utilizadas deben estar validadas y ser fiables.

No hay que olvidar que el empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes. Concretamente, se ha de consensuar el método de evaluación y todas las cuestiones relativas a su implementación. También se deberán negociar las propuestas de medidas preventivas y su priorización, adopción y control de cumplimiento.

2.1 Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social CT104/2021

Por otro lado, existen criterios técnicos desarrollados por organismos oficiales que sirven de herramienta a la hora de combatir los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su labor de vigilancia del correcto cumplimiento de la LPRL, el **Criterio Técnico CT 104/2021** en riesgos laborales. Este criterio:

Establece, ordena o clarifica algunos elementos de la gestión de los riesgos psicosociales que siempre han generado debate o creado problemas interfiriendo en los procesos de identificación y evaluación de los mismos.

En este documento se ratifica la obligación de los empresarios de tener debidamente en cuenta la protección de sus personas trabajadoras frente a la posible exposición de riesgos psicosociales y por consiguiente la evaluación y planificación de medidas a adoptar. Medidas que se integrarán en el Plan de Prevención (y cuando proceda en el de Igualdad), llevando a cabo un seguimiento de las mismas para comprobar su implantación y su eficacia.

En esta línea, el criterio establece el contenido mínimo que debe contemplar la evaluación de riesgos psicosociales de una empresa:

➤ **Identificación y valoración de los factores de riesgo** (no llevándose a cabo de forma intuitiva o a simple vista). Además, este criterio solicita la comprobación de ante qué tipo de situación nos encontramos o riesgo desencadena, es decir, si los factores de riesgo identificados y evaluados pueden generar:

- Situación de estrés laboral.
- Situación de violencia y acoso en el trabajo.
- Situaciones de estrés laboral relativos a la ordenación del tiempo de trabajo y la desconexión digital.
- Situaciones de estrés no ligados al trabajo.

➤ **Fuentes de información** que deben ser consideradas. Por ejemplo:

- Datos objetivos (Observación directa y aporte documental de la empresa).
- Datos que permitan conocer la percepción de los/las trabajadores/as: encuestas, entrevistas, grupos de discusión, etc.) además de la información que proporcionen los delegados o representantes de los trabajadores.



➤ **Protección de la intimidad y confidencialidad de los datos.** Los cuestionarios, entrevistas u otro tipo de actuaciones (de la cual se obtenga información por parte de los participantes) y que se introduzcan en la evaluación pueden ser anónimos o no serlo, en este último caso siempre que lo autorice el trabajador/a y se garantice la confidencialidad de los datos.

➤ **Elección del procedimiento y el método de evaluación** (validez y fiabilidad). El técnico evaluador, teniendo en cuenta la participación de las personas trabajadoras, o en su caso del representante de las mismas, es el que debe tomar la decisión sobre el procedimiento a seguir. Esta elección es necesaria para facilitar o agilizar todo proceso de evaluación de riesgos, principalmente en empresas de tamaño medio o grandes, o de estructura compleja, y más tratándose del ámbito psicosocial del que todo el mundo se cree con capacitación suficiente para juzgar.

Recordemos que las técnicas o métodos utilizados deberán acreditar la confianza requerida en el art. 5.2 del RSP, y proporcionar un grado de validez y fiabilidad reconocido, por tanto, deberán estar avaladas por organismos nacionales o internacionales, o entidades de acreditado prestigio. Se podrá optar, en función de cada caso, por técnicas de tipo cuantitativo y/o cualitativo (o combinación de ambas). Eso sí, una vez seleccionado el/los método/s no se podrá modificar o adaptar en su diseño y contenido.

Aquellas técnicas cuya finalidad no sea la identificación y valoración de los riesgos psicosociales no podrán ser utilizados para la evaluación, aunque sí como información complementaria para la misma.

- **Utilización de técnicas cualitativas.** Muy apropiadas cuando sea necesario para profundizar o clarificar los resultados obtenidos en técnicas cuantitativas, o en empresas de pequeño tamaño que así sea aconsejable.
- **Herramientas de evaluación complementarias.** Cuando el método elegido no abarca a todos los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa se procederá a utilizar otras herramientas complementarias de evaluación. Esta situación suele darse en ciertos supuestos:
 - Exposición a violencia física o de terceros
 - Desempeño de trabajos en solitario
 - Trabajos a turnos y nocturnos
 - Teletrabajo o actividades que exigen una conexión continua
- Uso de **métodos de evaluación más simplificados** en empresas pequeñas (herramienta EVALUA-T disponible en el portal Prevencion10.es del INSST).
- Constitución de **unidades de análisis** atendiendo a la **diversidad**. Se tendrá en cuenta aspectos como género, edad, discapacidad, antigüedad tipos de contrato, horario, origen cultural, modalidad de trabajo, etc. a la hora de constituir las unidades de análisis. El nº de unidades de análisis será coherente, no siendo excesivo para no complicar el proceso.

La evaluación se estructurará en unidades de análisis compuestas por puestos de trabajo o agrupaciones de puestos expuestos a los mismos factores de riesgo psicosocial.

2.2 Algunos métodos de referencia

Cabe destacar el método **FPSICO 4.0** desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Es una aplicación informática para llevar a cabo una evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

También debemos hacer mención al método **CoPsoQ**, adquiriendo gran reputación internacional, por lo que puede ser empleado con total garantía para evaluar los riesgos psicosociales. **ISTAS21** es su adaptación para el Estado español. Constituye una herramienta de medida de riesgos psicosociales, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas para mejora de la organización del trabajo.

3. Factores de riesgo psicosocial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió los **factores psicosociales** en 1984, en términos de *“las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden (en función de las percepciones y la experiencia) tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”*.

Es decir, los **factores psicosociales** son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, mediante las diferentes interacciones, y que tienen la capacidad de afectar, **positiva o negativamente**, tanto al bienestar o la salud (física, psíquica y social) de la persona trabajadora como al desarrollo de su trabajo.

Podemos realizar la siguiente clasificación de los **factores de riesgo psicosocial**:

3.1 El entorno de trabajo	3.2 Características del trabajo y la persona trabajadora	3.3 Características de la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Características del lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabajo • Carga de trabajo • Desempeño de rol • Autonomía y control de trabajo • Jornada de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Clima laboral • Relaciones interpersonales • Comunicación • Participación y toma de decisiones <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Formación y desarrollo de carrera

3.1 El entorno de trabajo

➤ **Condiciones ambientales:** serían las condiciones del entorno que pueden afectar a la comunicación, a la concentración, al desarrollo de tareas de los/las trabajadores/as y a su salud. Estas condiciones ambientales engloban:

- Agentes físicos (ruido, temperatura, iluminación, etc.).
- Agentes químicos (humo, polvo, productos químicos, etc.).
- Agentes biológicos (virus, bacterias, hongos, etc.).

➤ **Características del lugar de trabajo:** comprende el entorno físico en el que trabaja la persona y que ha de estar adaptado para que pueda realizar correctamente sus tareas:

- Equipos de trabajo (ordenador, máquinas, vehículos, etc.).
- Confort ergonómico y espacio de trabajo.
- Orden y limpieza.

3.2 Características del trabajo y el /la trabajador/a

➤ **Contenido del trabajo:** grado en que el conjunto de tareas que desempeña la persona trabajadora activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

➤ **Ritmo de trabajo:** es el tiempo que precisa la persona trabajadora para realizar sus tareas.

➤ **Carga de trabajo:** exigencia cualitativa y cuantitativa de la tarea a realizar, tanto por exceso como por defecto.

➤ **Desempeño del rol:** funciones que desempeña cada persona en la organización. Algunos problemas derivados del desempeño del rol surgen de:

- > **Ambigüedad del rol:** situación que se produce cuando no están claramente definidas ni las tareas a desempeñar ni las expectativas. Los objetivos de trabajo, las responsabilidades de la persona, la comunicación, las relaciones y los procedimientos no están claros.
 - > **Conflicto del rol:** las demandas o exigencias que se esperan de la persona son incompatibles.
 - > **Sobrecarga del rol:** cuando la persona tiene demasiadas obligaciones que cumplir en un periodo de tiempo en concreto
- > **Autonomía y control del trabajo:** capacidad del trabajador/a para decidir el qué, cómo, cuándo llevar a cabo sus funciones laborales.
- > **Jornada de trabajo:** es el tiempo de trabajo del que se dispone para realizar las tareas. Afecta a los hábitos de la persona, las relaciones interpersonales y participación en la empresa.



Cabe destacar:

- > **Descansos:** necesarios con una duración y frecuencia adecuada para evitar sobrecarga física y/o mental.
- > **Trabajo a turnos y nocturnos:** es necesario permitir una planificación con suficiente antelación, con opciones de poder intercambiarse el turno e intercalar los días de rotación con los descansos.
- > **Horarios:** dependiendo de las características y tipo de trabajo, pueden ser fijos o flexibles, incluyendo la posibilidad de la realización de horas extras. También puede darse el caso que el/la trabajador/a realice sus tareas en su domicilio.

3.3 Características de la organización

- > **Cultura organizacional:** compuesta por una serie de elementos que se van acogiendo y compartiendo hasta hacerse propios e identificativos de la organización. Los elementos que componen la cultura organizativa son los siguientes: valores, patrones de comportamiento, artefactos (logos, lemas), etc.
- > **Estructura organizacional:** distribución de las personas trabajadoras de la empresa en subsistemas para poder cumplir con los objetivos y la misión de la misma. Estos subsistemas

adquieren funciones específicas por cada uno de ellos, un orden jerárquico de mando y comunicación. Algunos factores de riesgos se pueden encontrar en:

- **Formalización:** cumplimiento de procedimientos y normas para cumplir unos objetivos concretos. Si es excesiva puede generar frustración e incapacidad a la hora de cumplir su cometido.
- **Centralización de la toma de decisiones en los niveles superiores,** anulando la posibilidad de participación por parte del resto.
- **Complejidad vertical:** estructura con excesivos niveles jerárquicos

- **Clima organizacional:** comprende las sensaciones e impresiones generadas por la plantilla de una empresa y que se materializa en las actitudes para relacionarse entre sí. Cuando las relaciones laborales dentro de una empresa son óptimas entre los/as trabajadores/as el clima será satisfactorio, positivo y por tanto, productivo.

- **Relaciones interpersonales:** relaciones entre los distintos miembros que engloban una organización. Una mala relación interpersonal puede deberse a:
 - **Diferentes formas de proceder ante** cumplimientos de objetivos o tareas asignadas.
 - **Las exigencias y/o características del trabajo** inciden directamente en el/la trabajadora, y en consecuencia, predispone a afectar de forma negativa su relación con las personas de su entorno.
 - **Insatisfacción de las condiciones de trabajo.**
 - **Pocas habilidades sociales.**
 - **Relaciones interpersonal no relacionada con el trabajo** que afecta negativamente al mismo.

- **Comunicación:** es la transferencia de información y conocimiento de ésta. Una buena comunicación garantiza conocer las funciones y ejecutar correctamente las tareas. La comunicación contribuye a la distensión y solución de situaciones conflictivas dentro de la empresa.

- **Participación y toma de decisiones por parte de los/las trabajadores/as de la empresa,** permitiendo expresarse, hacer aportaciones, sugerencias y críticas constructivas.



- **Liderazgo:** capacidad de gestionar a un grupo de personas para que ejecuten correctamente sus tareas encaminadas al cumplimiento de unos objetivos marcados. Puede ser una fuente de estrés ya sea por asumir la responsabilidad que supone liderar el equipo, dedicación que implica su supervisión, por falta de habilidades de liderazgo, no llegar al cumplimiento de objetivos, etc.

Existen diferentes tipos de liderazgo:

- **Liderazgo directivo:** el líder le muestra a los seguidores lo que se espera de ellos, da lineamientos claros y concretos sobre cómo cumplir las tareas y programa el trabajo.
 - **Liderazgo de apoyo:** el líder muestra preocupación por el bienestar y las necesidades de las personas a su cargo, al tiempo que intenta crear un ambiente de trabajo placentero.
 - **Liderazgo orientado a logros:** el líder establece metas rigurosas y espera que los seguidores cumplan al más alto nivel.
 - **Liderazgo participativo:** es el que se emplea cuando el líder consulta a los/las trabajadores/as, pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones.
- **Formación y desarrollo de carrera:** cada puesto de trabajo requiere unas aptitudes y habilidades específicas para poder realizar sus tareas correctamente y de forma eficaz. Es necesario para ello que toda persona trabajadora tenga una formación inicial y periódica para su correcto desempeño y para la adaptación de posibles cambios.

3.4 Características de los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

- **Son imprecisos.** Son difíciles de acotar en el espacio y/o concretarlos en un momento determinado, a diferencia de otros factores de riesgo laboral de distinta naturaleza (por ejemplo, los riesgos de seguridad o higiénicos se pueden vincular al desarrollo o exposición de una actividad concreta en un espacio y tiempo concreto).
- **Son difíciles de evaluar.** Uno de los grandes problemas de los factores de riesgos psicosociales, es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Muchos riesgos de naturaleza higiénica o ergonómica (iluminación, temperatura, ruido, esfuerzo, etc.) se pueden medir con unidades propias, pero los factores organizacionales no tienen unidades propias de medida.
- **Interfiere o agrava las consecuencias de otros riesgos.** El aumento de los factores psicosociales de riesgos supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía (y viceversa), afectando negativamente a la salud de la persona trabajadora.
- **Ambigüedad en el ámbito legal.** Aunque sí que se recoge la obligación, por parte de la empresa, de garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo (conforme con el art. 14.2), en el caso de los riesgos psicosociales no existe una normativa específica que indique o concrete los métodos de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva.
- **Están moderados por otros factores.** Los factores de riesgos psicosociales afectan al trabajador/a a través de sus propias características contextuales y personales. Los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Dependen de las variables personales de cada individuo.
- **Dificultad de intervención.** La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados. A pesar de ello de debe trabajarse y apostar por la mejora continua de los riesgos psicosociales en las empresas.

4. Riesgos psicosociales.

Los **riesgos psicosociales** son las consecuencias negativas en la salud que generan los factores de riesgo psicosocial. Son **hechos, situaciones o estados del organismo** con una alta probabilidad de dañar la salud de los/las trabajadores/as de forma significativa, interfiriendo negativamente en la productividad y sostenibilidad de las empresas.

Como veremos en el siguiente apartado, existen evidencias sólidas que indican una asociación entre dolencias relacionadas con el trabajo y exposición a riesgos psicosociales, así como de una interacción entre riesgos psicosociales y físicos, que producen una gran variedad de efectos negativos a escala individual y organizativa.

Los **riesgos psicosociales más comunes** son:

4.1 Estrés laboral. Se considera el primer riesgo psicosocial. Algunas definiciones de este concepto son:

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.”

(Comisión Europea, 2000)

“El **estrés laboral** es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia”.

(OMS, 2003).



Actúa como respuesta, generalmente, ante la exposición a los factores psicosociales de riesgo y aparece cuando:

- > Las demandas laborales superan los recursos del/la trabajador/a (altas exigencias de trabajo que no se ajustan con el conocimiento y las habilidades de la persona trabajadora, sobre todo cuando se tiene poco control sobre el trabajo y reciben poco apoyo por parte de la empresa).
- > Se ven expuestos a situaciones críticas.
- > Existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo y la baja recompensa recibida.

La percepción de la persona juega un papel crucial de manera que, si ésta no percibe una situación como estresante, no padecerá los síntomas.

En cambio, aunque disponga de los recursos para hacerle frente, si percibe alguna amenaza, puede acabar sufriendo los efectos del estrés.

Uno de los tipos de estrés más conocidos en la actualidad es el Burnout o síndrome de estar quemado.

➤ **Burnout o desgaste profesional.** Es el proceso de estrés crónico laboral y organizacional, acumulado en el tiempo, que termina en un estado de agotamiento emocional y fatiga desmotivante para las tareas laborales.

La definición más extendida y generalizada proviene de Maslach y Jackson (1986) “*Síndrome de agotamiento emocional, despersonalizado y reducida realización personal que puede aparecer en personal que trabajan con gente de alguna forma*”.

Algunas **características del Burnout** son:

- **Agotamiento emocional:** cuando las exigencias del puesto de trabajo de la persona causan fatiga o pérdida de energía para actuar o responder frente a una situación, hecho o acontecimiento.
- **Despersonalización:** aparición de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías por parte de la persona trabajadora.
- **Baja o falta de realización personal:** actitud negativa y frustración hacia el trabajo y su papel en éste.



Para más información, recomendamos consultar todo el material divulgativo sobre **Burnout** que podrán encontrar en nuestra **campaña de prevención de riesgos psicosociales** en este **link**.



4.2 Violencia física o psicológica. La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida predominantemente urbana, anónima, acelerada y competitiva.

La violencia puede ser ejercida entre compañeros/as de trabajo o entre personas que solicitan sus servicios.



La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la violencia laboral como *toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo*. La OMS (Organización Mundial de la Salud) la define como *el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación*.

Dentro de la violencia en el ámbito laboral nos podemos encontrar:

➤ **Violencia física**

Agresión física sobre el trabajador (empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc.) o aquella que pueda causar daños en propiedades de la organización o del personal.

➤ **Acoso laboral o mobbing**

“Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”. Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001).



Para ampliar la información, consulta nuestras fichas, audiovisuales y materiales interactivos sobre mobbing y agresión en el puesto de trabajo disponibles en nuestra web corporativa en estos enlaces:

[Campaña de riesgos psicosociales](#)

[Material interactivo riesgos psicosociales](#)



> Acoso sexual

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si: Dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del empresarios o trabajadores.” Recomendación 92/31 de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Puede consultar nuestra guía de prevención del acoso a través del siguiente [enlace](#).

4.3 Inseguridad contractual. Es la preocupación acerca de la existencia del trabajo en el futuro. También puede definirse como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Cuando las condiciones contractuales son peores, más contingentes y temporales, las condiciones de trabajo también empeoran y se asocian a mayores índices de accidentes y problemas de salud.



Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual:

- > el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato,
- > el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo,
- > el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación),
- > el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

4.4 Conflicto familia-trabajo. Aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles y la persona presenta incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras muestra claramente la importancia concedida al tema. Uno de los objetivos de la ley es tratar de facilitar la conciliación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y articular un marco genérico que lo posibilite.



Para más información, puede consultar nuestra ficha informativa **conciliación laboral y familiar** disponible en este [enlace](#).

5. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales generarán una serie de consecuencias que afectarán negativamente a las conductas y actitudes de las personas trabajadoras, su salud física y mental, el desempeño de sus funciones laborales y el funcionamiento de la empresa. De esta manera quedan afectadas sus relaciones sociales y familiares y su estilo-calidad de vida.

Dependiendo del tipo de riesgo, su frecuencia, intensidad, duración, predicción, controlabilidad y el significado que dé la persona sobre éste, las repercusiones serán más o menos graves.

Las consecuencias que pueden generar los factores psicosociales las dividiremos en:



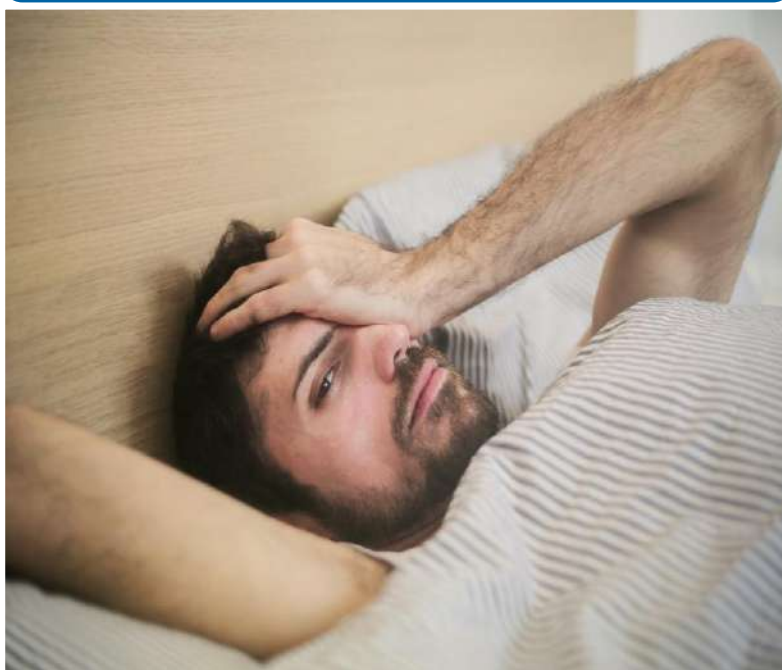
1. Sintomatología y enfermedades físicas



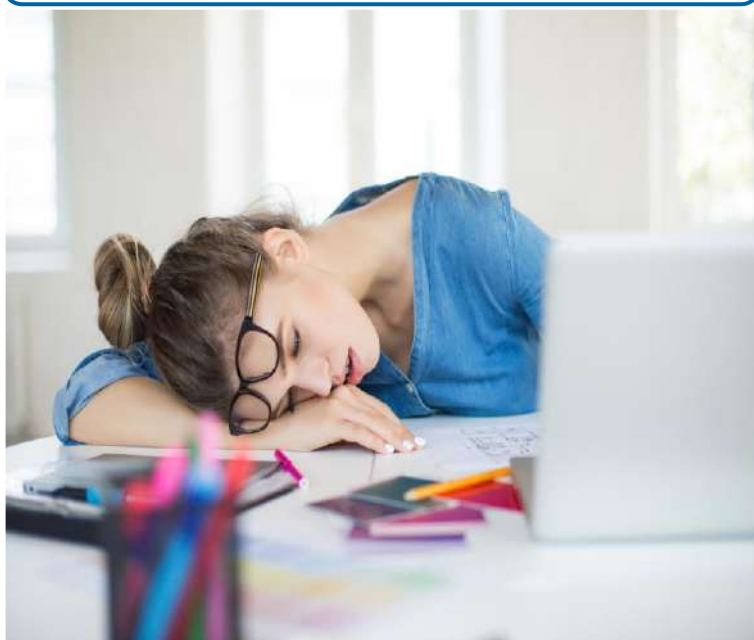
- **Dolor de cabeza, cefaléa y migraña**
- **Trastornos cardiovasculares:** hipertensión, hipotensión, arritmias, etc.
- **Trastornos musculoesqueléticos:** temblores, tics, contracturas musculares, etc.
- **Trastornos respiratorios:** asma, hiperventilación, sensación de falta de aire, etc.
- **Trastornos gastrointestinales:** estreñimiento, diarrea, úlcera péptica, dispepsia, colon irritable, acidez gástrica, etc.
- **Trastornos dermatológicos:** sensación de picor en la piel, sudoración excesiva, dermatitis, alopecia, etc.

2. Afectaciones psicológicas y trastornos mentales

- **Baja estima**, baja tolerancia a la frustración
- **Estrés**
- **Ansiedad**
- **Depresión**
- **Otros trastornos mentales:** trastornos alimentarios, trastornos obsesivos compulsivos, trastornos psicosomáticos, esquizofrenia, trastornos sexuales, etc.
- **Afectación a las capacidades cognitivas**



3. Consecuencias relacionadas con los hábitos saludables



- **Abuso de sustancias** (café, tabaco, alcohol y otras drogas)
- **Problemas para conciliar el sueño e insomnio**
- **Disminución del apetito**
- **Deterioro de relaciones sociales y familiares**

4. Consecuencias negativas en la empresa

- **Degradación del ambiente de trabajo**
- **Absentismo o presentismo o intenciones de abandono**
- **Aumento de la siniestralidad laboral. Aumento de las bajas laborales y de su duración**
- **Rotación personal**
- **Menor motivación, productividad, rendimiento y satisfacción laboral**
- **Menor compromiso e implicación con el trabajo y la organización**
- **Accidentes y daños** hacia uno/a mismo/a o terceras personas
- **Deterioro del material y herramientas**
- **Adopción de conductas contra los intereses de la empresa**
- **Pérdidas económicas.**



6. Gestión de los riesgos psicosociales

La gestión de los riesgos psicosociales debe formar parte del Sistema General de Gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Como vimos en el apartado 2 existe obligación legal de proteger a la población trabajadora contra todos los riesgos en el lugar de trabajo.

La persona empresaria está obligada a proteger a las personas trabajadoras contra los riesgos psicosociales, del mismo modo que lo hace frente a los riesgos de otra naturaleza: seguridad, higiénicos y/o ergonómicos.

Beneficios para la plantilla y la empresa

Una adecuada gestión de los riesgos psicosociales presentes en la organización implica la realización de una planificación de las medidas preventivas que procedan con objeto de eliminar, reducir y controlar dichos riesgos. Esto no solo ayuda a preservar la salud de las personas trabajadoras, sino que proporcionan grandes oportunidades para optimizar la gestión empresarial.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA señala los beneficios de un entorno de trabajo en el que se previenen los riesgos psicosociales:



Persona trabajadora

- Mayor bienestar y satisfacción laboral.



Empresas

- Personal sano, motivado, productivo.
- Mejora general del rendimiento, menor índice de absentismo y presentismo, así como menor índice de accidentes y lesiones y menor rotación.



Sociedad

- Deducción de los costes y cargas para las personas y la sociedad en su conjunto.

Actuación frente a los riesgos psicosociales

Para evitar la aparición de riesgos psicosociales y conseguir el máximo bienestar mental, físico y social, tanto en la plantilla como en la organización, deberán ser examinadas y modificadas, en los casos que sea necesario, las funciones de los/las trabajadores/as de cada puesto de trabajo y las características de la organización.

Para que todo el proceso de gestión de riesgos psicosociales tenga éxito, debe tenerse en cuenta, previamente unas condiciones:

- Debe existir un **compromiso** y una **predisposición** (motivación, implicación, cooperación y confianza) por parte de todas las personas implicadas en el proceso.
- La empresa debe **cumplir** con las **obligaciones** relacionadas en **materia preventiva**.
- En este sentido, **disponer de recursos económicos**, materiales suficientes y adecuados que garanticen la implantación de todo el proceso.
- Asumir la **implantación** de las **medidas necesarias** para garantizar el éxito. Las medidas deben aplicarse tanto a nivel individual como organizacional.
- Se deberán elaborar **recursos adicionales** como guías, protocolos, etc. que plasmen las medidas de actuación. Se debe de formar e informar a toda la plantilla sobre dichas medidas.

El **proceso de evaluación de riesgos psicosociales** para lograr una prevención, reducción o eliminación de riesgos psicosociales comprende las siguientes etapas:



6.1 Preparación y sensibilización

6.1.1 Preparación. Esta primera etapa, la preparación consiste en **diseñar** todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y **estimar recursos**. Para ello es necesario, en función de las características y tamaño de la empresa establecer un **grupo de trabajo**, formado por representantes de las personas trabajadoras, representantes de la dirección de la empresa y contar con el asesoramiento técnico de la modalidad preventiva de la empresa. Este grupo de trabajo será el encargado de liderar, concretar y acordar las diferentes etapas del proceso, participando en todas ellas activamente. Es recomendable que dispongan de formación específica en materia preventiva acorde a las funciones que van a desempeñar.

6.1.2 Sensibilización. Consiste en dar a conocer la problemática en el lugar de trabajo, dado que no todo el mundo sabe qué son los riesgos psicosociales y por qué deben gestionarse en el trabajo. Es importante empezar por concienciar a toda la plantilla con respecto a este asunto y obtener su compromiso por parte de todos los miembros que forman parte de una empresa, a la hora de prevenir y gestionar de forma activa los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.



Pueden identificarse tres asuntos clave:

- Asegurarse de que todos saben lo que son los riesgos psicosociales, sus causas, sus consecuencias y la importancia de pedir ayuda lo antes posible. Comunicar este mensaje de forma clara y sencilla a través de folletos, cursos breves, charlas informales o, simplemente, hablando directamente con los/las trabajadores/as.
- Obtener el **compromiso** de todas las partes implicadas, especialmente por parte del empresario y de los mandos intermedios.

Para obtener este compromiso y mostrarlo ante los/las trabajadores/as, es importante:

- Reconocer que los riesgos psicosociales pueden afectar a la salud y seguridad de los/las trabajadores/as, y que deberían reducirse o gestionarse.
- Comprender su impacto y los problemas de salud derivados de estos riesgos pueden tener en su empresa.
- Comprender los beneficios para la empresa. Estos beneficios pueden incluir un aumento en el rendimiento, un menor número de bajas laborales, un mayor compromiso y dedicación de los trabajadores, incremento de la seguridad laboral o un menor número de abandonos de trabajadores de la organización.

➤ Para garantizar el compromiso de todas las personas involucradas es importante demostrar la implicación a través de un liderazgo sólido, definiendo una **política en materia de gestión de riesgos psicosociales**.

A la hora de desarrollar una política de este tipo, es importante asegurarse de:

- Garantizar la consulta y participación de las personas trabajadoras (o en tal caso de sus representantes). Es necesario que se garantice una participación equilibrada de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad de la plantilla.
 - Los pasos que se sigan estén basados en evidencias y sean claros. Diseñar un método de gestión que comprenda las etapas anteriormente enunciadas: preparación, sensibilización, identificación, elección del método y evaluación, análisis de resultados, intervención, supervisión y seguimiento de resultados.
 - Los roles y las responsabilidades derivados de esta política, así como los pasos que se seguirán para su implantación, deben ser claros.
 - Provisión de un sistema regular de supervisión y evaluación de los posibles riesgos de estrés y de las medidas adoptadas para gestionarlos.
- Una vez elaborada, desarrollar y dar a conocer a los trabajadores la política en materia de gestión de riesgos psicosociales que seguirá la empresa.

6.2 Elección metodología de evaluación y aplicación.

6.2.1 Identificación factores de riesgo psicosocial

Se deben identificar los factores de riesgo psicosocial, evaluarlos y priorizar, a través de una planificación, las medidas de actuación, al igual que se hace con el resto de riesgos laborales.

Se evaluarán la exposición a factores de riesgo psicosocial para los que exista evidencia científica razonable y demostrada de que afectan negativamente a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Una vez que se ha diseñado el método de evaluación de riesgos psicosociales, con todas sus etapas, y se ha definido y difundido una política en dicha materia, se procederá a realizar un análisis previo, recopilando toda la información para **identificar posibles factores de riesgo psicosocial**, objeto de valorarlos posteriormente.



En este sentido, el grupo de trabajo establecido puede llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- **Entrevistar o hacer cuestionarios**, tanto a dirección como a los/as trabajadores para obtener información relevante que facilite la identificación de fuentes de riesgo.
- **Observar** cómo realizan sus funciones, las interacciones que hay entre ellos/as y las características del puesto de trabajo-empresa.
- **Analizar** documentos, estadísticas e informes en los que se describan **datos generales sobre la empresa** (antigüedad, organigrama, instalaciones, equipamientos, horarios, salarios, plan de igualdad, etc.), aspectos que afecten al **personal** (datos de absentismo, siniestralidad, incapacidades declaradas, rotaciones, abandonos, apercibimientos, sanciones, situaciones de conflicto o violencia registradas, características de la plantilla atendiendo al sexo, edad, diversidad, antigüedad, etc.) y **producción** (calidad, índices de producción, etc.).

Para la identificación de factores de riesgo psicosocial es necesario recabar información sobre las condiciones de trabajo, puestos de trabajo con sus funciones y tareas desarrolladas, presencia de trabajadores/as especialmente sensibles, relaciones interpersonales, características de la empresa, etc.

6.2.2 Elección de la metodología de evaluación

Ya hemos comentado varias veces que no existe una normativa que establezca la obligatoriedad de utilizar un método concreto. La elección de la metodología de evaluación a seguir debe ser adecuada a las características de la empresa, permitiendo el análisis y valoración de todos los factores de riesgo psicosocial que han sido identificados y debe proporcionar un **resultado válido y fiable, con finalidad preventiva**. La persona técnica de prevención, dentro del grupo de trabajo, tomará la decisión del método a seguir bajo este criterio, previa consulta a todas las partes implicadas.

Existen dos tipos de herramientas:

➤ **Metodologías cuantitativas (cuestionarios)**

Se utilizan para determinar la **cantidad de una característica o fenómeno**. Se caracterizan por ofrecer mayores garantías de validez y fiabilidad en los resultados, por ofrecer la posibilidad de homogeneizar y estandarizar el proceso de evaluación, por poder comparar resultados por departamentos, áreas, etc. Son muy adecuadas para empresas medianas o de gran tamaño o que presenten algún tipo de complejidad en su estructura (por ejemplo, dispersidad geográfica).

Tipos de metodologías cuantitativas son: PSICO 4.1, ISTAS21 (comentadas en el apartado 2) u otras que recurren al uso de cuestionarios.



› Metodologías cualitativas (Entrevistas y/o grupos de discusión)

Describen e **interpretan una característica o fenómeno** (por qué, cómo, cuándo, dónde, etc.). Recopilación de opiniones, percepciones, actitudes, motivaciones y propuestas de mejora de las personas afectadas. Estas herramientas permiten obtener un conocimiento exhaustivo de la problemática y de la causa de los factores de riesgo psicosociales, permitiendo una mejor interpretación de los resultados y por tanto plan de medidas. Son muy recomendables para complementar la información obtenida a través de metodologías cuantitativas. Son muy adecuadas para empresas de pequeño tamaño donde no es posible mantener el anonimato.

Suelen llevarse a cabo, para aplicar este tipo de metodologías, entrevistas y/o grupos de discusión.

Entrevista: se trata de mantener una conversación directa con un trabajador/a previamente seleccionado, mediante un guion elaborado, pero a la vez dejando libertad de expresión.

Grupo de discusión: se trata de mantener un debate grupal constituido por un moderador y varios trabajadores/as, previamente seleccionados, de tal manera que les permita expresar e intercambiar sus opiniones.



En muchos casos la elección más apropiada es la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, de tal manera que permita el análisis y valoración de todos los factores de riesgo psicosociales existentes, planificación y ejecución de medidas para poder combatirlos.

6.2.3 Aplicación del método de evaluación.

› Definir ámbito de evaluación y cronograma de ejecución

Se debe establecer el alcance del estudio. Se debe intentar siempre que sea posible abarcar al 100% de las personas que ocupan los puestos de trabajo evaluados. Si no es posible, la muestra deberá ser lo suficientemente representativa para garantizar la validez y fiabilidad del resultado.

Del mismo modo se deben establecer y respetar unos plazos de ejecución.



> Definir unidades de análisis

Las unidades de análisis son diferentes grupos o agrupaciones de puestos de trabajo con similares condiciones organizacionales y similares tareas, que comparten mismos factores de riesgo y por tanto se pueden evaluar conjuntamente, afianzando el anonimato.

> Información a la plantilla

Tras un periodo de sensibilización, se debe dar a conocer de forma más concreta los factores de riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos, los efectos que están causando, metodología elegida para evaluarlos, pasos a seguir y plazos de ejecución, expectativas o finalidad que se persigue enfocada a la mejora de las condiciones de trabajo, garantizar el anonimato, voluntariedad de participación y siempre en horario laboral, etc.

Para garantizar la eficacia de la evaluación es necesaria una alta participación de todas las personas trabajadoras.



> Preparar cuestionario

Se debe diseñar de tal manera que se garantice el anonimato en la respuesta, obteniendo información lo más precisa posible de la exposición.

Se puede optar por modalidad presencial, papel, online o mixta, de tal manera que la opción que se elija fomente la participación (incluyendo personas que se encuentren de baja, en excedencia, etc.).

Se establecerán unos tiempos de cumplimentación y entrega de cuestionarios, así como de entrevistas o grupos de discusión.

› **Elaborar guiones de entrevistas/grupos de discusión**

Para elaborar un guion previamente tenemos que definir un **objetivo** encaminado a identificar factores de riesgo psicosocial y plantear medidas que mejoren las condiciones de trabajo. Se llevará a cabo un orden en los temas a tratar, se formularán preguntas claras y precisas.

› **Puesta en marcha trabajo de campo**

Las condiciones en las que se lleven a cabo los distintos métodos elegidos condicionan su éxito. Debemos tener en cuenta aspectos importantes como:

- › **Lugar y el momento.** Elegir un sitio apto para su desarrollo en el que ofrezca a los trabajadores/as comodidad, seguridad, intimidad y confianza. Se debe llevar a cabo en horario laboral, que permita realizarlo sin prisas.
- › **Material necesario para realizarlo.** Todo debe estar pensado y preparado, no debe faltar de nada, así se transmitirá un compromiso y seriedad por parte de la empresa. Se recomienda, para métodos cualitativos, el uso de grabadora y cámara de video (siempre con autorización previa por parte de los asistentes y garantizando su anonimato), ya que se obtiene más información a la hora de captar el lenguaje no verbal o interacciones entre los participantes y permite mayor objetividad en la valoración de los resultados.
- › **Apertura y cierre del trabajo de campo.** Es importante una presentación, recordando la finalidad del método, condiciones de llevarlo a cabo, distintas fases del proceso con el fin de generar un ambiente de confianza. Al igual que es importante una despedida para mostrar un agradecimiento.

6.3 **Análisis de resultados y elaboración del informe**

Consiste en recopilar e **interpretar objetivamente toda la información** obtenida para **poder valorar los factores de riesgo y proponer medidas preventivas** a adoptar. Debe ser sistemático y verificable. Se debe llevar a cabo en la mayor brevedad posible, ya que el transcurso del tiempo hace perder mucha información. Se comprobará la **representatividad de la muestra** (participación lo suficientemente elevada en función del ámbito de evaluación) que permitan obtener resultados válidos y fiables.

El evaluador en todo momento debe tener la capacidad de percibir diferentes perspectivas de un aspecto organizativo, sin cometer juicios de valor que dificulte la correcta interpretación de los resultados.

Lo más importante no es obtener un **resultado** cuantitativo, es saber **interpretarlo, contextualizarlo y valorarlo, analizando las causas** del resultado que **posibiliten proponer las medidas preventivas adecuadas.**

› **Elaboración de un informe de evaluación de riesgos**

Las conclusiones del análisis de resultados (identificación de riesgos psicosociales, valoración y propuestas de actuación) deben estar recogidas en un **documento de evaluación**. Este informe además debe hacer referencia a:

- › Características de organización la empresa
- › Justificación del método/s elegido/s y descripción de todas las fases desarrolladas para su aplicación
- › Recopilación de toda la información obtenida
- › Conclusiones
- › Sugerencias

6.4 Intervención

Se trata de planificar e implantar las medidas de actuación detalladas en el informe de evaluación, siempre dirigidas a eliminar o tratar de reducir la exposición a los factores de riesgos psicosociales identificados.

Se deberán **priorizar (establecer un orden y plazos de ejecución)** las medidas en función de la magnitud o consecuencias de los riesgos y número de personas trabajadoras afectadas.

Las **medidas preventivas** que van a aplicarse no han de ser generalistas, deben ser **específicas y adaptadas** al riesgo o riesgos psicosociales identificados en el propio contexto del lugar de trabajo o en mismas condiciones de trabajo existentes.



Cada riesgo psicosocial identificado requerirá para su eliminación o reducción de exposición unas soluciones a medida para el entorno organizativo estudiado.

Han de ser fáciles de implantar y realistas, manteniéndose el equilibrio entre los objetivos y los recursos materiales-económicos de los que dispone la empresa.

La dirección de la empresa tiene la última palabra en la decisión de qué medidas se van a adoptar, bajo el asesoramiento del personal técnico de la modalidad preventiva de la empresa y previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras(o en su defecto los/as propios trabajadores/as).

6.5 Supervisión y seguimiento de resultados

Es necesario que exista una figura encargada de supervisar, llevando a cabo un seguimiento continuo, las acciones preventivas planificadas y la promoción de participación activa de las personas trabajadoras.

Debe comprobarse, mediante el establecimiento de unos indicadores:

- > La aceptación o no de las medidas por parte de la plantilla
- > Posible aparición de nuevos riesgos
- > Cumplimiento de los plazos de ejecución
- > Posibles dificultades en su implantación
- > Eficacia de las medidas adoptadas

De esta manera se comprobará o verificará la **eficacia y eficiencia de dichas medidas**, o lo que es lo mismo, si la intervención realizada ha conseguido alcanzar el propósito deseado. De lo contrario se rediseñará, parcial o totalmente, el plan de acción.



Periódicamente, se deberá llevar a cabo una **revisión de la evaluación de riesgos psicosociales**, como otro sistema complementario para verificar la eficacia de las medidas implantadas.

7. Bibliografía

- Estudio técnico. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Confederación de Empresarios de Málaga.
- Directrices de la Salud Mental. Organización Mundial de la Salud (OMS)
- Identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Manual de la versión media del método PSQ 21 (COPSOQ) adaptado. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya
- Guía electrónica para la gestión del estrés y riesgos psicosociales. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)
- Factores ergonómicos y riesgos psicosociales. Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Nota técnica de Prevención 926: Factores psicosociales, metodología de evaluación Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Nota técnica de Prevención 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo 6º EWCS España Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Guía Como gestionar los riesgos psicosociales en tu empresa. Instituto vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN)
- Criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Imágenes: fuente pexels.com y freepik.es