



## LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

---

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Estos riesgos están relacionados con la forma en que el trabajo es organizado, gestionado y experimentado por los empleados, y pueden tener un impacto negativo en su bienestar y desempeño laboral.

Según el INSST, los principales factores de riesgo psicosocial tienen dos vertientes, por una parte, los **factores organizacionales** que afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales, y, por otra parte, los factores **laborales**, que están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad de este.

Algunos ejemplos de riesgos psicosociales en el trabajo incluyen:

1. Carga de trabajo excesiva o inadecuada: Una carga de trabajo excesiva puede provocar estrés, agotamiento y sobrecarga laboral, mientras que una carga de trabajo inadecuada puede generar monotonía y falta de sentido en el trabajo.
2. Falta de control y autonomía: La falta de control y autonomía en el trabajo puede generar estrés y frustración en los empleados, especialmente cuando no tienen la capacidad de tomar decisiones o influir en su entorno laboral.
3. Ambiente laboral poco saludable: Un ambiente laboral poco saludable, que incluye factores como el acoso laboral, la discriminación, la falta de equidad o la falta de respeto en el trabajo, puede tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los empleados.
4. Demandas emocionales: Algunos trabajos pueden requerir a los empleados que manejen altos niveles de estrés emocional, como en el caso de profesiones de atención al cliente, cuidado de la salud o servicios de emergencia, lo que puede aumentar el riesgo de agotamiento y problemas de salud mental.
5. Falta de apoyo social: La falta de apoyo social en el trabajo, tanto de colegas como de superiores, puede aumentar el estrés y la sensación de aislamiento en los empleados.
6. Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede aumentar el estrés y la tensión en los empleados, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar general.
7. Inseguridad laboral: La inseguridad laboral, como la falta de estabilidad en el empleo, la precariedad laboral o la preocupación por la pérdida del trabajo, puede generar ansiedad y estrés en los empleados.



8. Otros como la violencia ejercida por terceras personas, el acoso laboral y/o sexual, la comunicación inexistente o inadecuada, malas relaciones interpersonales, etc.

Las características más frecuentes de los factores de riesgo psicosocial podrían ser las siguientes:

1. *No están bien delimitados.*

Normalmente los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales, como indica el INSST, se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.

2. *Son de difícil cuantificación.*

Los riesgos de seguridad, ergonomía o higiene industrial, son de cuantificación relativamente sencillos, ya que hay normas y medios técnicos para ello en muchos casos cuando no son cuantificables a simple vista. No obstante, los factores de riesgos psicosocial no disponen de mecanismos tan sencillos para medir y valorar aspectos como la cultura, la organización, las relaciones interpersonales, etc., dependiendo de múltiples factores organizativos y personales ya que, además, en muchos casos, estos factores de riesgo se relacionan con otros riesgos de carácter físico lo cual dificulta, aún más, su identificación y evaluación.

3. *No tienen normas legales.*

Los riesgos de tipo físico, aplicables a la seguridad, higiene y ergonomía, suelen contar en muchos casos con normativas de referencia, bien de carácter legal, (reales decretos, etc.), o bien de carácter referencial, (normas ISO, etc.)

En los factores de riesgo de origen psicosocial, estas normas apenas existen, por lo que, en muchos casos, los riesgos psicosociales son aspectos y definiciones de carácter técnico que no tienen respaldo legal al que atenerse, dejando a las empresas, en muchos casos en una situación legal compleja.

4. *Son de compleja intervención.*

La OIT indica que “los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal”.

Esta situación hace que, junto con la complejidad de afrontar evaluaciones relacionadas con aspectos organizativos, la intervención para la mejora psicosocial en la empresa sea realmente compleja porque, en muchos casos, las intervenciones deberán ser personalizadas y no grupales, lo cual dificulta la tarea de prevención del riesgo.



## PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

---

La clasificación de los riesgos psicosociales es una tarea compleja, aunque sí parece haber consenso en torno a los siguientes:

- El estrés: es el más global porque es una respuesta general a todos los factores psicosociales. La OSHA define el estrés como "un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos". Cuando esta situación se cronifica, se produce el desgaste profesional o burnout.
- La violencia laboral: se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra una persona o un grupo en un ámbito relacionado con el trabajo. En general existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica.
- El acoso laboral: está estrechamente relacionado con un mal clima en la empresa y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o directivos.
- El acoso sexual: existen dos principales tipos: el quid pro quo o chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil.
- La inseguridad contractual: se trata de una preocupación constante derivada de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo.
- El conflicto familia-trabajo: se manifiesta con dos vertientes: familia-trabajo y trabajo-familia.

No obstante, hemos de tener en consideración siempre en la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, cuáles pueden ser los factores desencadenantes o que puedan incrementar su gravedad. Para ello, deberemos tener en consideración los principales factores de riesgo psicosocial que, según establece el INSST en su documento técnico "*DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES*" serían los siguientes:

- Contenido del trabajo
- Carga y ritmo de trabajo (desempeño del trabajo)
- Tiempo de trabajo
- Participación y control
- Desempeño de rol
- Desarrollo profesional
- Relaciones interpersonales/ apoyo social
- Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos



## ¿CÓMO AFRONTAR EN LA EMPRESA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

---

Afrontar los riesgos psicosociales en la empresa es una tarea importante para promover un ambiente laboral saludable y prevenir problemas de salud y bienestar de los empleados. Aquí hay algunas estrategias que puedes considerar:

1. **Evaluación de riesgos:** Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos psicosociales en tu empresa. Esto implica identificar y evaluar factores como la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, el acoso laboral, la discriminación y otros factores que puedan tener un impacto negativo en la salud mental y emocional de los empleados.
2. **Promoción de la concienciación:** Fomenta la conciencia y la comprensión de los riesgos psicosociales entre los empleados. Brinda capacitación y recursos para que los empleados puedan identificar y gestionar el estrés, reconocer los signos de problemas de salud mental y buscar ayuda si es necesario.
3. **Políticas y procedimientos:** Implementa políticas y procedimientos claros para abordar los riesgos psicosociales en la empresa. Esto puede incluir políticas de prevención del acoso laboral, políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y procedimientos para abordar los conflictos y problemas de comunicación en el lugar de trabajo.
4. **Fomento del apoyo social:** Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo en el que los empleados se sientan valorados y respetados. Fomenta la colaboración y la comunicación abierta y brinda oportunidades para que los empleados interactúen y compartan ideas y preocupaciones.
5. **Flexibilidad laboral:** Fomenta la flexibilidad en los horarios y las opciones de trabajo remoto, si es posible. Esto puede ayudar a reducir la carga de trabajo y el estrés, lo que a su vez puede disminuir los riesgos psicosociales.
6. **Promoción del autocuidado:** Fomenta el autocuidado entre los empleados, como la promoción de la actividad física, la alimentación saludable, la gestión del estrés y la importancia del descanso adecuado. Proporciona recursos y programas de bienestar para apoyar el autocuidado de los empleados.
7. **Acceso a recursos de apoyo:** Asegúrate de que los empleados tengan acceso a recursos de apoyo, como programas de asistencia al empleado, servicios de asesoramiento y atención médica. Fomenta un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos buscando ayuda cuando la necesiten.
8. **Seguimiento:** Realiza un seguimiento regular de los riesgos psicosociales en la empresa y realiza ajustes en las políticas y procedimientos según sea necesario, evaluando la efectividad de las estrategias implementadas y realizando mejoras.



Acción financiada por



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo

Recuerda que la prevención y el manejo de los riesgos psicosociales en la empresa requiere un enfoque integral y colaborativo, que involucre a los empleados, mandos, recursos humanos y otros departamentos relevantes. Al crear un entorno de trabajo saludable y apoyador, puedes ayudar a prevenir los riesgos psicosociales y promover el bienestar de tus empleados.



## ¿QUÉ METODOLOGÍAS HAY PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO?

Existen diversas metodologías y herramientas que se pueden utilizar para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Algunas de las metodologías más comunes incluyen:

1. **Cuestionarios y encuestas:** Se pueden utilizar cuestionarios y encuestas estandarizadas para evaluar diferentes aspectos de los riesgos psicosociales en el trabajo, como la carga de trabajo, el nivel de control y autonomía, el apoyo social, la satisfacción laboral, el estrés laboral, entre otros. Estas herramientas suelen tener preguntas estructuradas y escalas de medición para evaluar la percepción de los empleados sobre su entorno laboral.
2. **Entrevistas y grupos focales:** Las entrevistas individuales y los grupos focales pueden ser utilizados para recopilar información cualitativa y obtener una comprensión más profunda de los riesgos psicosociales en el trabajo. A través de estas metodologías, los empleados pueden compartir sus experiencias y percepciones sobre su entorno laboral, lo que puede proporcionar información valiosa para identificar los riesgos psicosociales.
3. **Observación directa:** La observación directa del entorno laboral y de las prácticas de trabajo puede ayudar a identificar situaciones o condiciones que podrían representar riesgos psicosociales. Por ejemplo, se pueden observar las condiciones de trabajo, la carga de trabajo de los empleados, la interacción social en el lugar de trabajo, el liderazgo y la comunicación en el equipo, entre otros aspectos.
4. **Análisis de datos y estadísticas:** Se pueden utilizar datos y estadísticas relacionadas con la salud laboral, la rotación de empleados, las tasas de absentismo, los indicadores de productividad y otros datos relevantes para identificar patrones o tendencias que puedan indicar la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.
5. **Evaluaciones de riesgos específicos:** También existen herramientas específicas para evaluar riesgos psicosociales en áreas o sectores laborales específicos, como el sector salud, la atención al cliente, la industria manufacturera, entre otros. Estas herramientas se adaptan a las características particulares de cada sector y pueden proporcionar una evaluación más detallada y específica de los riesgos psicosociales asociados a esas actividades laborales.

Es importante destacar que la elección de la metodología o herramienta de evaluación dependerá de la naturaleza del trabajo, el contexto de la empresa y los objetivos de la evaluación. Es recomendable contar con la asesoría de expertos en salud laboral o profesionales de recursos humanos para seleccionar la metodología más adecuada y llevar a cabo una evaluación rigurosa y completa de los riesgos psicosociales en el



Acción financiada por



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo

trabajo. Además, una vez identificados los riesgos, es importante tomar medidas adecuadas para abordarlos y promover un entorno laboral saludable y favorable para el bienestar de los empleados.



## ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS PARA EVALUAR RIESGOS PSICOSOCIALES?

Existen varias herramientas específicas utilizadas para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo en áreas o sectores laborales específicos. Algunas de las principales herramientas específicas son:

1. El Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (COPSOQ): Es una herramienta desarrollada por el Instituto Nacional de Investigación en Salud Laboral de Dinamarca, que evalúa una amplia gama de factores psicosociales en el trabajo, incluyendo la carga de trabajo, la influencia y el control, las demandas emocionales, la inseguridad laboral, el apoyo social, entre otros. El COPSOQ se utiliza en diversos sectores laborales y ha sido validado en varios países.
2. El Índice de Contenido de Trabajo Mental (Job Content Questionnaire - JCQ): Es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, especialmente en el contexto de demandas de trabajo y control en trabajos con alta carga mental, como el sector salud. El JCQ evalúa la demanda de trabajo, la toma de decisiones y la autonomía en el trabajo.
3. El Cuestionario de Evaluación del Estrés Laboral (Job Stress Survey - JSS): Es una herramienta que se utiliza para medir el estrés laboral en el contexto de la atención al cliente y otros trabajos con interacción social intensiva. Evalúa factores como la carga de trabajo, la falta de control, la falta de recompensas y la falta de apoyo social.
4. El Inventario de Burnout de Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI): Es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar el agotamiento o burnout laboral, que es un riesgo psicosocial común en profesiones que implican altos niveles de estrés y demandas emocionales, como la salud, la educación y el trabajo social.
5. La Escala de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (Leymann Inventory of Psychological Terror - LIPT): Es una herramienta que se utiliza para evaluar el hostigamiento o acoso psicológico en el trabajo, también conocido como mobbing laboral. Evalúa la presencia y la frecuencia de comportamientos de hostigamiento en el lugar de trabajo.
6. Método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo disponible en formato aplicación descargable desde su sitio web
7. Método Ista 21. Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhagen), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca.



Acción financiada por



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo

Estas son solo algunas de las principales herramientas específicas utilizadas para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo. Es importante seleccionar la herramienta adecuada en función de la naturaleza del trabajo y el contexto de la empresa, y contar con la asesoría de expertos en salud laboral o profesionales de recursos humanos para llevar a cabo una evaluación rigurosa y completa de los riesgos psicosociales.



## ¿CÓMO PROMOVER EL AUTOCUIDADO EMOCIONAL EN LA EMPRESA?

---

Promover el autocuidado emocional en la empresa es fundamental para mantener un ambiente laboral saludable y prevenir la aparición de riesgos psicosociales. Algunas estrategias para fomentar el autocuidado emocional podrían ser las siguientes:

1. Sensibilización y educación: Brindar información y educación sobre la importancia del autocuidado emocional a través de talleres, charlas, capacitaciones u otros medios de comunicación interna. Puedes invitar a expertos en salud mental o psicólogos para que ofrezcan charlas o talleres sobre estrategias de autocuidado emocional.
2. Políticas y prácticas laborales saludables: Implementar políticas y prácticas laborales que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, promoviendo horarios razonables, descansos adecuados, y políticas flexibles de trabajo, como el teletrabajo o jornadas laborales reducidas. Esto permitirá a los empleados tener tiempo para cuidar de su bienestar emocional fuera del trabajo.
3. Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Promover un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y colaborativo, donde los empleados se sientan valorados y apoyados. Fomentar la comunicación abierta y el apoyo mutuo entre los empleados y promover la resolución constructiva de conflictos.
4. Recursos de apoyo: Proporcionar recursos de apoyo para el autocuidado emocional, como acceso a servicios de asesoramiento o programas de apoyo a la salud mental. Puedes establecer alianzas con proveedores de servicios de salud mental o brindar información sobre recursos externos a los que los empleados puedan acudir en caso de necesidad.
5. Flexibilidad y adaptabilidad: Ser flexible y adaptarse a las necesidades individuales de los empleados en términos de horarios, cargas de trabajo y asignación de tareas. Reconocer que cada empleado tiene necesidades y capacidades emocionales diferentes, y brindar el apoyo necesario para que puedan cuidar de su bienestar emocional.
6. Promover el descanso y la desconexión: Fomentar la importancia de tomarse descansos adecuados durante la jornada laboral, así como desconectar del trabajo fuera de las horas laborales. Evitar la cultura del trabajo excesivo o la presión constante para estar siempre disponible.
7. Programas de bienestar emocional: Implementar programas de bienestar emocional en la empresa, como actividades de relajación, meditación, mindfulness, yoga u otras prácticas que promuevan el autocuidado emocional y la reducción del estrés.

Es importante recordar que promover el autocuidado emocional en la empresa implica un enfoque integral que incluya políticas laborales saludables, un ambiente de trabajo



Acción financiada por



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo

positivo, recursos de apoyo y educación sobre la importancia del cuidado emocional. El bienestar emocional de los empleados es clave para su salud y rendimiento laboral, por lo que invertir en estas estrategias puede tener un impacto positivo en la empresa.



## ¿CÓMO MEJORAR EL AMBIENTE PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA?

---

Mejorar el ambiente psicosocial en la empresa es esencial para promover un entorno laboral saludable y productivo. Aquí te presento algunas estrategias que puedes implementar para mejorar el ambiente psicosocial en tu empresa:

1. **Comunicación efectiva:** Fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y los líderes de la empresa. Establecer canales de comunicación claros y accesibles para que los empleados puedan expresar sus inquietudes, necesidades y sugerencias.
2. **Liderazgo positivo:** Fomentar un liderazgo positivo y participativo que promueva la confianza, la colaboración y el respeto en el lugar de trabajo. Los líderes deben ser modelos a seguir en términos de comportamiento y ética laboral.
3. **Reconocimiento y valoración:** Reconocer y valorar el trabajo y esfuerzo de los empleados de manera regular y genuina. El reconocimiento puede ser en forma de elogios, premios, incentivos o simplemente expresando gratitud y aprecio por el trabajo bien hecho.
4. **Desarrollo profesional:** Brindar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento a los empleados, como capacitación, programas de mentoría, promoción interna y otras actividades que les permitan mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera laboral.
5. **Equilibrio trabajo-vida personal:** Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, fomentando la flexibilidad en los horarios laborales, permitiendo el teletrabajo cuando sea posible, y evitando la cultura del trabajo excesivo que pueda afectar la salud y el bienestar de los empleados.
6. **Políticas laborales saludables:** Implementar políticas laborales que promuevan la seguridad y salud en el trabajo, como la prevención de acoso laboral, la gestión adecuada del estrés laboral, la prevención de la discriminación y la promoción de un entorno laboral inclusivo y diverso.
7. **Participación y participación de los empleados:** Fomentar la participación y participación activa de los empleados en la toma de decisiones, permitiéndoles contribuir con ideas, sugerencias y opiniones sobre asuntos que afecten su entorno laboral. Esto puede promover un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa.
8. **Apoyo psicosocial:** Brindar recursos y apoyo a nivel psicosocial a los empleados, como servicios de asesoramiento, programas de apoyo a la salud mental, y promover la concientización sobre la importancia del bienestar emocional en el lugar de trabajo.



Acción financiada por



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES  
Consejería de Empleo,  
Formación y Trabajo Autónomo

9. Cultura organizacional saludable: Fomentar una cultura organizacional saludable basada en valores éticos, respeto, colaboración y cuidado del bienestar de los empleados. Esto puede ayudar a crear un ambiente psicosocial positivo y fortalecer la identidad y sentido de pertenencia de los empleados con la empresa.