



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

*"Planificación de medidas preventivas para los riesgos  
psicosociales"*

ALUMNA: LYDIA RODRIGUEZ BUENO

TUTORA: M.ª PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Palencia, junio 2023

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación, tiene como propósito analizar y presentar la planificación de medidas preventivas para los riesgos psicosociales, que adoptan las organizaciones y el sector público, con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos mencionados, derivados del trabajo. Por ello, partiremos de los aspectos más generales, hasta adentrarnos en los más específicos. A lo largo del trabajo, desarrollaremos los principales factores de riesgo, así como las consecuencias físicas y psíquicas que su materialización pueden producir. Finalmente nos centraremos en la evaluación de riesgos psicosociales, y más en concreto, en la planificación de medidas preventivas, como instrumentos que pueden evitar situaciones que atenten contra la seguridad y salud de los trabajadores.

## **Abstract**

The purpose of this research project is to analyze and present the planning of preventive measures for psychosocial risks, adopted by organizations and the public sector, in order to protect workers from the aforementioned risks, derived from work. Therefore, we will start from the most general aspects, until we delve into the most specific ones. Throughout the work, we will develop the main risk factors, as well as the physical and psychological consequences that their materialization can produce. Finally, we will focus on the assessment of psychosocial risks and, more specifically, on the planning of preventive measures, as instruments that can avoid situations that threaten the safety and health of workers.

## **Palabras clave**

Prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, medidas preventivas, salud, seguridad, obligaciones, organizaciones, trabajadores.

## **Key Words**

Prevention of occupational risks, psychosocial risks, preventive measures, health, safety, obligations, organisations, workers.

## **ABREVIATURAS**

LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PRIMA -EF	Psychosocial Risk Management – Excellence Framework.
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención etc.
TFG	Trabajo fin de grado.
AAIC	Confederación Internacional de la Asociación de Alzheimer
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.
BOE	Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSST	Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO</b> .....	6
<b>2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES</b> .....	8
2.1. Concepto de riesgo psicosocial.....	8
2.2. Factores de riesgo psicosocial.....	8
2.3. Consecuencias de la existencia de riesgos psicosociales en las organizaciones.....	18
<b>3. REGULACIÓN</b> .....	19
3.1. Normativa de la Unión Europea.....	19
3.2. Normativa nacional.....	20
<b>4. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES</b> .....	22
4.1. La importancia de una buena evaluación del riesgo psicosocial.....	22
4.1.1. Identificación de los factores de riesgo.....	23
4.1.2 Metodología y técnicas de aplicación.....	24
4.1.3 Planificación y realización del trabajo de campo.....	25
4.1.4 Análisis de los resultados y elaboración de un informe.....	26
4.1.5 Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.....	27
4.1.6 Seguimiento y control de las medidas adoptadas.....	28
4.2. Medidas preventivas para los riesgos psicosociales.....	28
4.2.1. El estrés laboral.....	31
4.2.2. El síndrome del trabajador quemado.....	34
4.2.3. El tecnoestrés.....	35
4.2.4. Violencia y acoso laboral.....	36
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>6. LEGISLACIÓN</b> .....	41
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	41

## 1.INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Durante los últimos años y especialmente tras la crisis sanitaria del COVID-19, se ha producido un auge de la presencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores. De hecho, el centro de estudios y divulgación The Adecco Group, en el mes de octubre del año 2022<sup>1</sup>, realizó una encuesta sobre la salud psicosocial en el trabajo, en la cual participaron 43.000 empresas. Los resultados obtenidos, fueron alarmantes, pues un 32% de los trabajadores, afirmaron que su salud mental había empeorado durante los últimos años, y un 25% de ellos, se habían visto afectados por trastornos psicológicos como depresión o ansiedad, siendo esta la segunda enfermedad laboral más frecuente, después de los trastornos musculoesqueléticos. Con el fin, de poder disminuir o erradicar dichos datos, es imprescindible que el sector público y las empresas, adopten medidas preventivas, con las cuales poder proteger a las personas de los posibles riesgos psicosociales derivados del trabajo.

Es un hecho comprobado, que aquellas personas que mantienen buenas relaciones personales con sus compañeros y se sienten implicadas y reconocidas en sus trabajos, tienden a esforzarse más en sus tareas y, por lo tanto, son más felices. Sin embargo, cuando se producen problemas con las relaciones interpersonales entre los empleados, aparece una carga excesiva de trabajo, una comunicación ineficaz o una falta de apoyo por parte de la dirección, no solamente se traduce en consecuencias perjudiciales para la salud de los trabajadores, sino que la empresa también experimentará efectos negativos, como, una disminución del rendimiento o un aumento en la probabilidad de accidentes o lesiones.

A lo largo de este trabajo, realizaré un análisis e investigación, sobre las medidas preventivas a adoptar, tras realizarse la evaluación de los riesgos psicosociales, conforme a lo establecido en la ley. Dicha evaluación, será la clave para implantar las medidas preventivas adecuadas. Para ello, comenzaré el Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG), adentrándome en el concepto de riesgo psicosocial y en las

---

<sup>1</sup> THE ADECCO GROUP. (18 octubre 2022) // *Observatorio de bienestar emocional y factores psicosociales.* <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/bienestar-emocional/>

consecuencias que puede haber para las organizaciones, en el caso de no adoptarse las medidas preventivas adecuadas.

En segundo lugar, haré una breve referencia a la regulación jurídica, tanto a nivel de la Unión Europea como a nivel nacional. En este sentido, nos encontramos con un tema, el de los riesgos psicosociales, en el que la regulación específica es prácticamente inexistente, por lo que hay que recurrir, casi siempre, a la regulación general.

El objetivo central del trabajo, es el de llevar a cabo una investigación, sobre las medidas preventivas adoptadas por diferentes países y empresas, eso sí, siendo conscientes de su escasez y en muchos casos, de su falta de innovación. Personalmente, considero que este tipo de riesgos, en nuestro país, son los eternos olvidados, pues tanto la legislación, como las empresas, tienden a restarles importancia o a pasarlos por alto, debido que a no son visibles, como pueden serlo otro tipo de riesgos. Sin embargo, según <sup>2</sup>UGT, las cifras de fallecidos en España, en el último año, a consecuencia de un déficit en la gestión de los riesgos psicosociales, se ha disparado hasta los 229.

Este TFG que presentamos, se desarrolla el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

---

<sup>2</sup> UGT. (13 diciembre 2022). *Se disparan las muertes en el trabajo: 100 fallecidos más en el último año.* <https://www.ugt.org/se-disparan-las-muertes-en-el-trabajo-100-fallecidos-mas-en-el-ultimo-ano>

## 2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

### 2.1 Concepto de riesgo psicosocial

Antes de adentrarnos en el tema principal del TFG, es imprescindible desarrollar y explicar aspectos básicos en relación con los riesgos psicosociales, como pueden ser; el concepto, factores de riesgo o consecuencias.

Existen numerosas definiciones a nivel nacional e internacional de los riesgos psicosociales. Desde la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, se señala que *son aquellos que 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*<sup>3</sup>.

En este sentido, en España debemos atender a la definición de condiciones de trabajo que recoge el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), en la que se refiere precisamente a este tipo de aspectos. Si las condiciones de trabajo son deficientes o adversas y no se ajustan a la normativa establecida, repercutirán de forma negativa sobre la salud, seguridad y bienestar de los propios trabajadores. Para ello, es imprescindible evaluar los riesgos y planificar medidas preventivas.

En este trabajo, vamos a referirnos exclusivamente a los riesgos psicosociales, y por tanto a las condiciones de trabajo, factores, que pueden provocarlos.

### 2.2 Factores de riesgo psicosocial

Fue en el año 1984<sup>4</sup>, cuando el comité mixto OIT-OMS, definió los factores de riesgo psicosocial, como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo”*. Es decir, es el conjunto de condiciones que pueden darse en

---

<sup>3</sup> AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO – EU-OSHA. *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.* <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> .

<sup>4</sup> OIT/OMS. (18 – 24 de septiembre de 1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, sobre Medicina del Trabajo, Novena reunión. Ginebra.*



una situación laboral y que se encuentran relacionadas con la forma de organizar el trabajo y su contexto social, así como, con el contenido del trabajo y la puesta en marcha de las tareas. Normalmente el origen de dichos factores, está en determinadas conductas y actitudes adversas durante el desarrollo del trabajo.

Ya que no hay ninguna regulación legal que delimite y señale los diferentes factores de riesgo psicosocial que existen, vamos a tomar como referencia la clasificación, realizada en el Marco Europeo para la gestión del riesgo psicosocial de PRIMA-EF<sup>5</sup>. Son los siguientes:

#### A- Contenido del trabajo.

Se encuentra relacionado tanto con el diseño de la tarea, como con el significado que tiene para quién lo realiza.

Algunos de los factores de riesgo relacionados son:

- Trabajo y tareas desagradables y monótonas, con un alto grado de repetición. Un ejemplo de este tipo de trabajo es el realizado en cadena, en el que se produce repetición de secuencias muy cortas y repetitivas de trabajo<sup>6</sup>.
- Trabajo poco valorado. Este factor de riesgo se produce en muchos casos. Los trabajadores se sienten invisibles en su empresa, porque no se valora lo que hacen, y ello les conduce a la desmotivación.
- Falta de ajuste entre las exigencias de las tareas y las capacidades del trabajador. En este caso se puede dar un exceso o un defecto de exigencias psicofísicas, que pueden afectar a la salud del trabajador.
- Tareas con altas exigencias emocionales. Respecto a este factor, podemos decir que en España un porcentaje alto de la población trabajadora realiza un trabajo exigente desde el punto de vista emocional, siendo los sectores de educación y sanidad los más afectados<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> VEGA MARTÍNEZ, V, INSHT. (2015) PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. NTP 1056, 2015. [NTP-1.056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial \(insst.es\)](https://nps1-1.056.PRIMA-EF.marco_europeo_para_la_gestion_del_riesgo_psicosocial(insst.es))

<sup>6</sup> NEXT PREVENCIÓN. (1 octubre 2022). *La monotonía laboral: factor de riesgo en el trabajo.* <https://nextprevencion.com/contenidos/ergonomia/la-monotonia-laboral-factor-de-riesgo-en-el-trabajo/>

<sup>7</sup> MARRERO RODRIGUEZ, J.R y ABDUL-JALBAR BETANCOR, B. PAPERS. 2015, 100/2, p.188 *Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español.* [Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español \(uab.cat\)](https://www.uab.cat/~uabcat/nextprevencion.com/contenidos/ergonomia/la-monotonia-laboral-factor-de-riesgo-en-el-trabajo/)

- Tareas que pueden generar riesgo de violencia. Existen distintos tipos de violencia laboral y estas se puede producir sobre todo en determinados oficios, como los desarrollados en algunos ámbitos nocturnos, el intercambio de dinero de forma regular con clientes, desempeño de trabajos en zonas con altos índices de criminalidad, ect...<sup>8</sup>

#### B- Carga y ritmo de trabajo (desempeño del trabajo)

Está relacionado con la cantidad, el ritmo y las condiciones de trabajo.

Entre otros, se encuentran incluidos como factores de riesgo:

- Carga de trabajo insuficiente o excesiva. La carga de trabajo ha de ser equilibrada y proporcional a las funciones y al tiempo de trabajo. Normalmente, un exceso de carga de trabajo, provoca una mayor exposición al estrés, pudiendo derivar en numerosas enfermedades, sin embargo, una carga de trabajo insuficiente puede producir en el trabajador desmotivación o problemas de seguridad sobre sí mismo.
- Alto ritmo de trabajo. Como ya sabemos, los ritmos de trabajo intensos requieren un mayor esfuerzo físico y mental, lo que hace que aumente la posibilidad de un accidente de trabajo. Es fundamental, la moderación del ritmo de trabajo, con pausas y descansos adecuados y equilibrados al esfuerzo realizado.
- Altos y excesivos niveles de concentración. Cuando el trabajo<sup>9</sup> o las tareas a desarrollar, suponen y requieren un gran esfuerzo de atención o de concentración prolongado, y al trabajador le resulta difícil adaptarse y no consigue recuperarse de dicha carga mental, podemos hablar de un estado de fatiga crónica.
- La multitarea, es un hábito que debemos de intentar evitar, ya que llevar a cabo varias cosas a la vez, provoca un aumento del cansancio, el estrés y una disminución de los niveles de atención y concentración.

---

<sup>8</sup> PEREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXANT, C. (1998). NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, INSHT. [NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo \(insst.es\)](https://www.insst.es/Documentos/489/Violencia%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo)

<sup>9</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INSHT. (2002) *La carga mental de trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

- Numerosos cambios de ubicación física o espacios de trabajo no comunes. Los constantes y continuados cambios de ubicación, pueden generar estrés y ansiedad en los trabajadores, ya que por lo general no es fácil adaptarse a nuevos ambientes, entornos y grupos de personas cambiantes de forma constante, esto afecta tanto a su bienestar emocional como a su rendimiento y productividad laboral. Es importante que los empleadores estudien los riesgos derivados de dichos cambios de ubicación, con el fin de que tengan el menor impacto posibles sobre los trabajadores.

### C-Tiempo de trabajo.

Este factor, incluye cuestiones como la cantidad de tiempo trabajado, descansos y horarios atípicos. Está demostrado, que la mala organización del tiempo de trabajo se encuentra relacionado con inconvenientes que pueden afectar directamente a la salud de los trabajadores.

Algunos ejemplos de factores de riesgo serían:

- Jornadas muy largas. La OMS y la OIT<sup>10</sup> alertaron de que las jornadas laborales muy prolongadas, afectan negativamente a la salud de los trabajadores, de hecho, un estudio concluyó que trabajar más de 55 horas semanales, llega a aumentar en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17%, el riesgo de poder fallecer a causa de una cardiopatía isquémica.
- Falta de flexibilidad horaria. Es un hecho comprobado, que las empresas que aportan horarios flexibles a sus trabajadores, tienden<sup>11</sup> a reducir el absentismo laboral, a incrementar la retención del talento y por lo tanto a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

---

<sup>10</sup> OMS. (17 de mayo de 2021) *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.* <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana>

<sup>11</sup> DAVILA MARTIN, B. PREVENCIÓN. (30 de diciembre de 2019) *Cómo la flexibilidad horaria puede disminuir el estrés en el trabajo y, ¿aumentar la productividad?* <https://prevencionar.com/2019/12/30/como-la-flexibilidad-horaria-puede-disminuir-el-estres-en-el-trabajo-y-aumentar-la-productividad/> .

- Incompatibilidad entre la vida personal y laboral. La vida laboral, no debe de estar situada por encima del descanso, el ocio o la vida familiar, la denominada conciliación laboral y familiar, es fundamental para que exista un balance entre el tiempo que le dedicamos al trabajo, a nuestra familia y a nosotros mismos.
- Escasos descansos. En muchas ocasiones los empleadores someten a sus trabajadores a largas jornadas de trabajo sin respetar las normas laborales. En particular, se dan muchas situaciones en las que no se respetan los descansos. Todo ello, produce efectos nocivos en la salud de los trabajadores, pudiendo derivar de ello una responsabilidad empresarial. Un ejemplo de ello, fue el caso de *“un trabajador<sup>12</sup> que había estado prestando su trabajo en horas nocturnas y que tras finalizar la jornada laboral fue emplazado por la empresa para asistir a una reunión, sin que se respetaran los tiempos mínimos de descanso. Una vez finalizada la reunión, el trabajador tuvo un accidente de tráfico. Dicho accidente, que tenía el carácter de laboral, supuso el levantamiento de la correspondiente acta de infracción por parte de la Inspección de trabajo y la imposición del 30% de recargo por falta de medidas de seguridad”*. Respecto a este caso, el TSJ<sup>13</sup> de Galicia, dictó sentencia en la que declaró la responsabilidad del empresario e impuso el recargo de prestaciones.

#### D-Participación y control.

Se considera participación y control, a la capacidad que tiene el trabajador para participar en la toma de decisiones de la organización. Los trabajadores que poseen una escasa toma de decisión tienden a experimentar síntomas de ansiedad, depresión o estrés.

---

<sup>12</sup> PEREZ DELGADO, A. (2019) *Consecuencias de no respetar los tiempos de descanso reglamentarios.* <https://www.dominguezfrancoabogados.es/blog/consecuencias-de-no-respetar-los-tiempos-de-descanso-reglamentarios>.

<sup>13</sup> STSJ Galicia Sala de lo Social de 24 de mayo de 2019. EDJ 2019/622409.

Otros factores de riesgo relacionados serían:

- Baja capacidad de control sobre la carga, el ritmo, el tiempo, la tecnología o el método del trabajo. Está demostrado, que cuanto mayor sea la iniciativa y la autonomía de una persona en su puesto de trabajo, mayor será su participación, compromiso y desarrollo de habilidades y por lo tanto su satisfacción laboral y personal con su puesto.
- Medios de comunicación inexistentes o muy limitados. La comunicación empresarial, es fundamental en la relación laboral, pues con ella se evitan muchos conflictos, aumenta la motivación, confianza, productividad y rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, un estudio realizado recientemente por Project.co, afirma que únicamente “<sup>14</sup>el 7% de las empresas califican su comunicación como excelente”

#### E-Desempeño de rol.

Las empresas, han de aportar a sus trabajadores, la información suficiente sobre su puesto de trabajo, es decir, las funciones, responsabilidades y objetivos de su puesto.

La presencia de los siguientes elementos, se encuentran clasificados como factores de riesgo:

- Información inexistente de objetivos, funciones o procedimientos del puesto de trabajo. Con el fin de evitar riesgos, desde la dirección se debe de presentar con claridad el rol de cada trabajador en la empresa, para ello es imprescindible aportar información clara sobre los objetivos, funciones, valores y resultados a los que la empresa quiere acceder. Una incorrecta asignación de objetivos o funciones, puede llevar a una falta de

---

<sup>14</sup> HAYES, A. HUBSPOT. (21 de marzo de 2023). *Businesses Still Can't Nail Effective Communication [New Data]*. [https://blog.hubspot.com/marketing/businesses-still-cant-nail-effective-communication?\\_hstc=259582869.5287c19e3ebaf56d9f9a171624162dfc.1679413124421.1679413124421.1679413124421.1&\\_hssc=259582869.1.1679413124422&\\_hsfp=2634196022&gl=1\\*1vd1apo\\*\\_ga\\*MTM0NDY3NDk4NS4xNjc5NDEzMTI1\\*\\_ga\\_PGS0GR6KHN\\*MTY3OTQxMzEyNC4xLjAuMTY3OTQxMzEyNC4wLjAuMA..&ga=2.41905130.998609504.1679413125-1344674985.1679413125](https://blog.hubspot.com/marketing/businesses-still-cant-nail-effective-communication?_hstc=259582869.5287c19e3ebaf56d9f9a171624162dfc.1679413124421.1679413124421.1679413124421.1&_hssc=259582869.1.1679413124422&_hsfp=2634196022&gl=1*1vd1apo*_ga*MTM0NDY3NDk4NS4xNjc5NDEzMTI1*_ga_PGS0GR6KHN*MTY3OTQxMzEyNC4xLjAuMTY3OTQxMzEyNC4wLjAuMA..&ga=2.41905130.998609504.1679413125-1344674985.1679413125)

productividad, un bajo compromiso del trabajador, o incluso generar diversos conflictos.

- Sobrecarga de las funciones y responsabilidades propias del puesto. Cuando a una persona se le atribuye en su puesto de trabajo una sobrecarga de funciones y responsabilidades, es habitual que sufra de forma constante estrés, cansancio, ansiedad, falta de vitalidad o energía y dificultad para poder pasar tiempo de calidad con amigos o familiares, ya que se encuentra continuamente conectado al trabajo. Estas señales de sobrecarga, producen una reducción de calidad de vida del trabajador.

### F-Desarrollo profesional

La falta de pertenencia, crecimiento profesional o escasas oportunidades dentro de la empresa, pueden llegar a producir estrés.

Otros de los factores de riesgo relacionados serían:

- Sistemas inadecuados de promoción. Una de las experiencias más positivas en el ámbito laboral, es la promoción o ascenso profesional, pues es un reconocimiento del excelente trabajo que está realizando una persona, y ello produce gran motivación y sentimiento de fidelidad, al trabajador. Sin embargo, constantes e inadecuados métodos de promoción pueden ocasionar en el trabajador, desmotivación, frustración, recelo de otros empleados o incluso plantearse su permanencia en la empresa. De hecho, son muchos los trabajadores, que cambian de empresa por esta razón<sup>15</sup>.
- Escasa remuneración. Son numerosos los estudios que concluyen que los bajos salarios son una verdadera amenaza para la salud en el trabajo<sup>16</sup>. Entre otros, la Confederación Internacional de la Asociación de Alzheimer (AAIC),

---

<sup>15</sup> **INTERIM GROUP.** (30 de noviembre de 2022) *Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones.* <https://interimgrouphr.com/blog/fuga-talento-causas-soluciones/>.

<sup>16</sup> **PREVENCION INTEGRAL.** (28 de junio de 2016) *Los bajos salarios son un riesgo laboral. Están asociados a diversos problemas de salud, por lo que deberían considerarse un riesgo psicosocial.* <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/bajos-salarios-son-riesgo-laboral#:~:text=En%202014%2C%20la%20revista%20Hazards%20advirti%C3%B3%20que%20los,con%20frecuencia%20est%C3%A1n%20asociadas%20con%20el%20trabajo%22%2C%20se%C3%B1al%C3%B3.>

junto con la colaboración de diferentes y prestigiosas universidades, han presentado un estudio<sup>17</sup>, sobre la relación que poseen los sueldos bajos con la pérdida de memoria a largo plazo. A la conclusión que llegaron, fue que aquellos trabajadores que obtienen un sueldo más bajo, tienden a experimentar un mayor riesgo de demencia y deterioro más rápido de la memoria.

- Sensación de inseguridad e inestabilidad contractual. Cuando los trabajadores tienen esta sensación, pueden experimentar episodios de ansiedad o estrés. Estos episodios aumentan, cuando dicho trabajador tiene cargas familiares, económicamente dependientes de él.
- Formación escasa o inexistente. La formación escasa o inexistente es el origen de numerosos accidentes de trabajo. Un ejemplo de ello es la formación en PRL, aparte de ser obligatoria por ley, es un elemento fundamental para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Una sentencia de 2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>18</sup>, condenó a una empresa, que *“había <sup>19</sup>cometido una infracción al no haber impartido al trabajador fallecido la formación e información adecuada y por escrito sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección que habían de adoptarse”*.

#### G-Relaciones interpersonales y apoyo social.

Es fundamental que los trabajadores desempeñen sus tareas en un ambiente pacífico y de apoyo social, inadecuadas relaciones interpersonales pueden producir situaciones conflictivas.

Entre otros, están incluidos como factores de riesgo:

---

<sup>17</sup> **AAIC.** (2 de agosto de 2022.). Estatus socioeconómico más bajo en la niñez, sueldos bajos persistentes vinculados con el riesgo de demencia y deterioro más rápido de la memoria. [https://aaic.alz.org/releases\\_2022/estatus-socioeconomico-riesgo-demencia.asp](https://aaic.alz.org/releases_2022/estatus-socioeconomico-riesgo-demencia.asp) .

<sup>18</sup> Sentencia TSJ de Madrid, 28 de enero de 2022. Cendoj: 28079340012022100088

<sup>19</sup> **GIL PECHARROMAN, X. EL ECONOMISTA.** (11 de marzo de 2002). La falta de formación de un trabajador descarta la imprudencia temeraria en caso de accidente. <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11660262/03/22/La-falta-de-formacion-de-un-trabajador-descarta-la-imprudencia-temeraria-.html> .

- Conflictos interpersonales, situaciones de violencia o discriminación. La presencia de algunos de estos elementos, repercute directamente sobre los trabajadores y la propia empresa, pues crea un ambiente de trabajo negativo, hostil y estresante, además de reducir la productividad y provocar ansiedad y desconfianza entre la plantilla. Un ejemplo de discriminación, fue la ocurrida en nuestro país en 2021, cuando la empresa tecnológica Huawei España<sup>20</sup>, fue condenada a readmitir a un trabajador mayor de cincuenta años, y a indemnizarlo con 20.000 euros, por haberlo discriminado por razón de edad. Esto supuso una vulneración de un derecho fundamental.
- Relaciones personales inexistentes o de poca calidad. Es de gran importancia establecer vínculos y crear relaciones personales de calidad entre compañeros de trabajo. Estas relaciones de carácter positivo, aparte de generar un buen ambiente de trabajo, son clave para lograr los objetivos de la empresa, aumentar la autoestima y disminuir la ansiedad o estrés originado del trabajo.
- Mala gestión de los conflictos. Cuando dentro de una empresa se originan conflictos, es de gran importancia que desde la dirección se mantenga y transmita calma, se escuche a ambas partes y acerquen posturas. La mala gestión de conflictos, puede ocasionar una disminución de productividad, una alta tasa de rotación del personal, además de un ambiente de trabajo negativo y hostil.

#### H. Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos.

Este punto, se centra en aquellos elementos que se encuentran relacionados con el diseño de los equipos, su funcionamiento o exigencias sobre el trabajo. Una mala gestión de dichos elementos puede ocasionar estrés o situaciones de riesgos físicos.

---

<sup>20</sup> TSJ de Madrid, Sala de lo Social, sentencia 606/2022 de 20 Oct.2022, Rec. 326/2022 <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDA3NTI1sTRUK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKtivNzSktSQ4sybUOKSIMBIIBX6UUAAAA=WKE>



Algunos elementos que se encuentran incluidos como factores de riesgo en este punto serían:

- Equipos de trabajo que impiden la desconexión del trabajador fuera de su jornada. Es fundamental que las empresas respeten el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, con el fin de que se pueda garantizar el tiempo de descanso y la conciliación de la vida laboral y personal. Algunas empresas, como Ikea o Mercedes Benz, crearon o establecieron modelos de desconexión digital, que permiten a sus trabajadores no responder ningún correo o llamada telefónica fuera de su jornada laboral. De hecho, a finales del año 2022, Inspección de Trabajo empezó a sancionar a aquellos empresarios que no respetaban dicho derecho, con multas de 7.500 euros.<sup>21</sup>
- Equipos o herramientas que generan contratiempos, debido a numerosas averías o a la falta de mantenimiento. Las constantes y numerosas averías, son un indicador de una falta de mantenimiento en los equipos o herramientas, destinados a la colaboración y desempeño del puesto de trabajo. Si un equipo no se desinfecta, limpia o mantiene regularmente, puede llegar a ocasionar accidentes de trabajo, y por lo tanto repercutir sobre la salud y seguridad de las personas. A mayores, las continuas interrupciones por la falta de mantenimiento, provoca retrasos, pérdida de productividad y por consiguiente resultados económicos negativos para las empresas.

Según el artículo 14 LPRL, el empresario está obligado a garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y para ello deberá evaluar los riesgos psicosociales, y adoptar las medidas necesarias en su caso. Este aspecto será analizado en este trabajo, más adelante.

---

<sup>21</sup> **AGEA, O. GRUPO 2000.** (15 de diciembre de 2022). *Multas de 7.500 euros por llamar a empleados fuera de su jornada.*

<https://www.grupo2000.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-una-medida-crucial-para-el-teletrabajo/>

### **2.3 Consecuencias de la existencia de riesgos psicosociales en las organizaciones**

La existencia de riesgos psicosociales tiene un impacto directo sobre la salud mental y física de los trabajadores, pudiendo llegar a causar estrés, ansiedad, depresión y a largo plazo, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, inmunitarias, dermatológicas o musculoesqueléticas. De hecho, durante los últimos años, un estudio concluyó que aquellas personas que se encuentran sometidas a grandes cargas de estrés psicosocial poseen un incremento del 18% en sufrir un ictus.

Sin embargo, no solamente los trabajadores se ven afectados por las consecuencias de los riesgos psicosociales, sino que las organizaciones también son perjudicadas, y por tanto, repercuten sobre sus beneficios. Normalmente cuando un trabajador se encuentra afectado física o mentalmente a causa de los riesgos psicosociales, disminuye su productividad, eficiencia e incluso sufre bajas laborales.

Los costes para la empresa, pueden ser directos e indirectos. En cuanto a los directos, se refiere a aquellos derivados de la enfermedad e incapacidad temporal, absentismo, incapacidad permanente y costes derivados del propio accidente. En cuanto a los indirectos, se incluyen el deterioro de las relaciones humanas, el descenso de la productividad, la disminución del rendimiento, el descenso de la calidad etc.

En cuanto a los trabajadores, es importante señalar que en muchos casos se producen inadaptaciones con su entorno, problemas de pareja y deterioro de las relaciones familiares. En definitiva, las consecuencias son muy altas y por ello es muy importante centrarse en la evaluación de estos riesgos y en la implantación de medidas preventivas, en su caso.

### 3. REGULACIÓN.

La normativa sobre los riesgos psicosociales, varía según el país, sin embargo, y por norma general, todas tienen un mismo objetivo, la protección del trabajador ante los riesgos derivados del trabajo, y la promoción de un ambiente laboral positivo, seguro y de calidad.

En este tercer apartado, voy a centrarme en la regulación a nivel europeo, especialmente en la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>22</sup>. Por otra parte, también analizaré la normativa correspondiente a los riesgos psicosociales a nivel nacional, que tiene como marco principal la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>23</sup>.

El objetivo de este apartado, es analizar qué normativa es aplicable a los riesgos psicosociales, tanto a nivel nacional, como europeo. En definitiva, se trata de ver si existe una adecuada regulación para este tipo de riesgos.

#### 3.1 Normativa de la Unión Europea

No existe una norma específica de regulación de riesgos psicosociales, es por ello que debemos recurrir a una normativa preventiva general. A nivel europeo, nos encontramos con la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, la llamada Directiva Marco y que tiene por objeto, la mejora de la salud y seguridad de las personas en el trabajo, además de procurar disminuir la siniestralidad laboral y garantizar un entorno de trabajo saludable, mediante la introducción de una serie de obligaciones para los empresarios y los trabajadores.

Dicha Directiva, establece una serie de obligaciones para los empresarios que deberán cumplir, como: avalar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante el desarrollo de una política de seguridad, la evaluación de los riesgos y la formación en prevención. A su vez, y tras la evaluación de riesgos, se deberán implantar las

---

<sup>22</sup> Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

<sup>23</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales BOE núm. 269, de 10 de noviembre.

medidas de protección necesarias o informar a los trabajadores de los posibles riesgos derivados del trabajo, con el fin de poder garantizar un mayor nivel de protección.

Así mismo, los trabajadores tienen sus obligaciones recogidas en la LPRL, entre estas, utilizar de forma correcta, oportuna y según la formación impartida, los equipos de protección individual aportados por el empresario, además de hacer un correcto uso de la maquinaria y herramientas, destinadas a la realización de sus tareas. Por otra parte, deberán de informar y comunicar al empresario toda situación laboral que pueda causar un peligro grave e inminente sobre su salud y seguridad.

### **3.2 Normativa nacional.**

En primer lugar, nos encontramos con la norma suprema del ordenamiento jurídico español, la Constitución Española<sup>24</sup>. El artículo 43, garantiza el derecho a la protección de la salud. Además, los poderes públicos deberán velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo, así como garantizar el descanso necesario, vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados, tal y como regula el artículo 40.2.

A nivel nacional, la normativa principal y más importante en prevención de riesgos laborales, es la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de 1995. Su objetivo, es garantizar y procurar la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, mediante la aplicación de la prevención de riesgos laborales en trabajadores y empleadores, en el sector público, como en el privado.

El artículo 4.7, recoge el concepto “condición del trabajo”, el cual representa cualquier característica de este, que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud o seguridad del trabajador. Por otra parte, otro de los artículos a destacar, es el 14, el cual impone el derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz, en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte

---

<sup>24</sup> Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

del empresario. Finalmente, es el artículo 15 el que recoge los principios de la acción preventiva que el empresario deberá de aplicar: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen o adaptar el trabajo a la persona.

El Real Decreto 39/1997<sup>25</sup>, de 17 de enero, aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que tiene por objeto, regular los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, así como de las particularidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención. En primer lugar, cabe destacar el artículo 1, el cual se centra en la integración de la actividad preventiva de la empresa. Finalmente, el artículo 8, hace referencia a la necesidad de planificar la actividad preventiva.

Tras analizar los puntos más importantes de la Directiva 89/391/CEE, de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de 1995, del Real Decreto 39/1997 y de la Constitución Española, considero que dichas normativas, presentan un enfoque muy general, sobre la prevención de riesgos psicosociales, ya que en ningún apartado o artículo hace alusión directa a ellos. Leyendo entre líneas, podemos deducir que los empleadores deben de tomar medidas para disminuir o erradicar dichos riesgos, relacionados con la violencia, el estrés laboral o el acoso. Además de que deben de aportar a sus trabajadores, toda la información y formación necesaria a cerca de los riesgos psicosociales que pueden derivar de su trabajo. Personalmente, opino que las referencias y las medidas son muy escasas, poco intuitivas e indirectas. Sin embargo, podemos observar como las diferentes legislaciones, están mucho más enfocadas a prevenir, disminuir o erradicar los riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o ambientales, ya que para ellos si se aluden medidas de forma directa. Finalmente, considero que las presentes normativas, representan un claro reflejo de la realidad, respecto a cómo los riesgos psicosociales, en muchas ocasiones, se encuentran en un segundo o tercer plano y pocas veces se les da el lugar que merecen. No hay que olvidar que los responsables de las empresas están

---

<sup>25</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, [BOE-A-1997-1853 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.](#)

obligados a prevenir a los trabajadores de cualquier tipo de riesgo, incluidos los psicosociales. Los responsables internacionales y europeos son conscientes de lo que implican estos riesgos y poco a poco los van dando el lugar que merecen.

#### **4.MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

En este cuarto apartado del presente TFG, vamos a centrarnos en las medidas preventivas que se adoptan desde los poderes públicos o desde el sector privado, para suprimir o minimizar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Para comenzar con este punto, es necesario definir y explicar el concepto de medidas preventivas. Entendemos, que son aquellas acciones destinadas a prevenir que un riesgo se materialice en un futuro. Las medidas correctivas, a diferencia de las preventivas, son las encargadas de eliminar aquel riesgo que ya se materializó en el pasado y evitar su repetición en el futuro.

Las medidas preventivas, suelen ser muy efectivas para minimizar y prevenir los riesgos, además de ser mucho más efectivas que las correctivas, debido a que siempre es mucho más complicado intentar corregir los daños ya producidos.

##### **4.1. La importancia de una buena evaluación de riesgos psicosociales.**

Es de suma importancia realizar una correcta evaluación de riesgos psicosociales, pues identificar, analizar y comprender los riesgos potenciales, asociados a un puesto de trabajo, es velar por la salud y seguridad de los trabajadores. En este primer apartado del punto cuatro, voy a plasmar el concepto de evaluación de riesgos psicosociales, además de dar a conocer el protocolo que deben de seguir las empresas.

Entendemos por evaluación de riesgos psicosociales, a la <sup>26</sup>“herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones

---

<sup>26</sup>INSST. *Evaluación de riesgos psicosociales.* [Evaluación de riesgos psicosociales - INSST](#)

de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo” La evaluación de riesgos, tiene cuatro objetivos<sup>27</sup> principales:

- Identificar los riesgos, a los cuales los trabajadores han de enfrentarse.
- Eliminar los factores de riesgo identificados, de forma radical y eficiente.
- Evaluar aquellos riesgos que son imposibles de eliminar, debido a su naturaleza.
- Definir, planificar e implantar las medidas preventivas para aquellos riesgos que no han podido ser eliminados.

Es el artículo 16 LPRL, el que obliga a realizar una evaluación de riesgos, considerada esta, como elemento básico en la gestión de la prevención.<sup>28</sup>

A la hora de realizar dicha evaluación, según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, hay que distinguir entre una serie de etapas: “identificación de factores de riesgo, elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar, planificación y realización del trabajo de campo, análisis de los resultados y elaboración de un informe, elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención y finalmente, seguimiento y control de las medidas adoptadas.”<sup>29</sup>

#### 4.1.1. Identificación de los factores de riesgo.

El riesgo, generalmente es imprevisible y su materialización puede provocar daños irreversibles sobre la salud o seguridad de los trabajadores. La capacidad de identificarlos en su origen, nos permite conocerlos, llegar a prever o minimizar sus consecuencias.

Actualmente, existen algunas herramientas, que ayudarán a la empresa a identificar los riesgos:

---

<sup>27</sup> UNIR.LA UNIVERSIDAD EN INTERNET. (27 de mayo de 2020). *¿Cómo hacer una evaluación de riesgos laborales? Principales claves.* [¿Cómo hacer una evaluación de riesgos laborales? | UNIR](#)

<sup>28</sup> Artículo 16, Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

<sup>29</sup> INSST. *Etapas o fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.* [Evaluación de riesgos psicosociales - INSST](#)

- Los cuestionarios a trabajadores, son una herramienta muy útil para detectar riesgos difíciles de identificar. Consiste en elaborar un conjunto de preguntas, que permitan mediante la experiencia y el conocimiento de los trabajadores, detectar riesgos ocultos.
- Evaluar las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores, con el fin de conocer el grado de exposición de los trabajadores a un riesgo de carácter psicosocial.
- Realizar reuniones individuales o grupales.
- Analizar el origen o detonante de anteriores accidentes de trabajo.

#### 4.1.2 Metodología y técnicas de aplicación.

La elección de la metodología y de las técnicas de aplicación, no dependerá únicamente de los problemas a los cuales la organización deba de enfrentarse, sino también de sus objetivos, valores o al colectivo que englobe.

Actualmente, hay varios métodos para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, tales como; el método Inermap, Prevenlab, el Cuestionario Red. Grupo Wont o la batería de Evaluación de Riesgos psicosociales para las Pymes.

Sin embargo, los dos más destacados y en los cuales nos vamos a centrar, son en el método FPSICO<sup>30</sup> y en el método CoPsoQ ISTAS 21.

El método FPSICO, fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, y pretende evaluar la presencia de los riesgos psicosociales en las organizaciones, además de sugerir cambios en la organización de la empresa, que ayuden a minimizar la presencia de los riesgos y a fomentar un clima laboral positivo.

---

<sup>30</sup> AIP. - FPSICO. (2022). Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1. [AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022 \(insst.es\), 21 de enero de 2022.](#)



Consiste en proporcionar a los trabajadores un cuestionario de 75 preguntas, a las cuales deben de responder con sinceridad y bajo su experiencia y conocimiento. Las cuestiones engloban un total de nueve bloques<sup>31</sup>:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad y contenido del trabajo.
- Nivel de participación y supervisión.
- Interés e iniciativa del trabajador.
- Desempeño del rol.
- Relaciones y apoyo social.

Una vez realizado el cuestionario, se mostrarán los resultados, los cuales determinarán la probabilidad de que se materialice un riesgo y el ratio de respuesta de los trabajadores.

El otro método más destacado es el CoPsoQ ISTAS 21, es una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, creado por el Instituto Nacional de salud de Dinamarca. Es una herramienta que tiene por objeto investigar y evaluar la prevención de los riesgos psicosociales. Para ello abarca 21 dimensiones, entre ellas se encuentran las cuatro principales dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas del trabajo, control, apoyo social y calidad de liderazgo y compensación.

#### 4.1.3 Planificación y realización del trabajo de campo.

Una vez identificados los riesgos y elegida la metodología más apropiada a la organización, hay que llevar a cabo un proceso<sup>32</sup> de planificación, observación y recogida

---

<sup>31</sup> PEREZ BILBAO, J. NOGAREDA CUIXART, C. INSST. (2012) *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Nota técnica de prevención - NTP 926. [Nota técnica de prevención - NTP 926 \(insst.es\)](http://insst.es)

<sup>32</sup> NARVAEZ, MARYTERE, QUESTIONPRO. *Trabajo de campo: definición, importancia, métodos y herramientas*. [Trabajo de campo: Definición, importancia, métodos y herramientas \(questionpro.com\)](http://questionpro.com)

de datos, sobre las personas y la organización en la cual se desarrollan profesionalmente. A este tipo de método se le denomina trabajo de campo.

Un sistema de gran utilidad que nos puede permitir recoger toda la información necesaria sobre los trabajadores y el entorno que los rodea, a parte de los cuestionarios o entrevistas, considero que podría ser la observancia cualitativa. Es decir, un profesional del ámbito de prevención o un miembro de la dirección de la organización, se introduce durante un periodo de tiempo, en un puesto de trabajo, diferente al suyo, con el fin de recopilar datos o estudiar las amenazas psicosociales, a las cuales el trabajador se encuentra expuesto.

#### 4.1.4 Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

Una vez identificado el origen de los problemas, es imprescindible analizar y encontrar la causa, determinando la razón por la cual los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales.

Esta cuarta etapa de la evaluación es esencial, ha de llevarse a cabo de la forma más meticulosa posible, pues es fácil pasar por alto una de las causas que originan el problema. En el caso de que esto ocurriese, el problema y el riesgo seguirán estando presentes, y los trabajadores no notarían cambios ni mejoras en sus condiciones de trabajo.

Además de detectar las causas y analizar los resultados, en esta etapa ha de realizarse un informe, en el cual se valoren los riesgos, según su gravedad y la probabilidad de que se materialicen.

La estructura de un informe de riesgos varía según los problemas, la organización o los objetivos. Sin embargo, la estructura más común suele ser la siguiente:

- **Introducción.** Se parte de una visión general y resumida de la situación ante la cual nos encontramos y se resaltan los objetivos y fines que pretendemos alcanzar.
- **Descripción y enumeración de los riesgos registrados.** Consiste en presentar de forma detallada los riesgos que amenazan a los trabajadores.

- Evaluación de riesgos. En este paso, se asocia el hipotético impacto y las consecuencias negativas que podría tener cada riesgo.
- Apetito de riesgo. “El informe debe declarar el apetito de riesgo definido para la organización, explicando la metodología y los indicadores que se han tomado para fijarlo”<sup>33</sup>.
- Tratamiento. En este antepenúltimo paso, se proponen las acciones para disminuir o erradicar los riesgos.
- Cronograma. Cada tarea o actividad que se desarrolle, tendrá que estar acompañado de su propio cronograma.
- Diagnóstico general de la situación. Como último paso, la empresa debe de presentar un informe sobre la situación general de la empresa, es decir, un resumen del plan de acción que se ha desarrollado.

#### 4.1.5 Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.

Una vez realizado el informe de resultados, es imprescindible analizar, estudiar y debatir sobre ellos. Para ello hay que poner en marcha un programa de intervención, el cual mejore el estado actual de la situación.

A la hora de realizar un programa de intervención, hay que seguir una serie de etapas que conforman el proceso.

Primeramente, hay que definir el problema y realizar la evaluación inicial, posteriormente hay que llevar a cabo el diseño y organización del programa, para ello, es necesario transformar las necesidades de la organización en objetivos, una vez planificado el programa hay que implantarlo, es decir ponerlo en marcha. Finalmente, hay que realizar una evaluación final y crear conciencia de la importancia de poner en común lo que se hace, con el fin de no partir de cero, y por tanto, no perder el trabajo realizado.

---

<sup>33</sup> ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA. (21 febrero, 2023) *informe de evaluación de riesgos corporativos: qué es y qué debe incluir*. [Informe de Evaluación de Riesgos corporativos: qué es y qué debe incluir \(escuelaeuropeaexcelencia.com\)](https://www.escolaeuropeaexcelencia.com)

#### 4.1.6 Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

En esta última etapa de la evaluación de los riesgos psicosociales, se pretende comprobar que se han corregido los riesgos identificados, mediante la integración y el uso correspondiente de las medidas adoptadas.

Sin embargo, es necesario un seguimiento rutinario, pues posiblemente a lo largo del tiempo, se produzca el surgimiento de nuevos problemas y riesgos.

Llegado a este punto, hay que tener en cuenta la norma <sup>34</sup>UNE – ISO 10667 – 2:2013 *“Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales”*.

Personalmente, considero que la evaluación de riesgos, es un proceso que ha de llevarse a cabo de forma minuciosa, respetando todas y cada una de las etapas, pues cada una de ellas forma parte de un mismo engranaje.

Una correcta evaluación de riesgos psicosociales, únicamente no eliminará o disminuirá los riesgos de la organización, sino que también mejorará la calidad, la eficiencia, la productividad y el clima de la empresa. Además, fomentará el respeto y la convivencia sana entre los trabajadores.

#### **4.2. Medidas preventivas para los riesgos psicosociales.**

El acoso sexual, laboral, el tecnoestrés, el síndrome del trabajador quemado, la violencia o el estrés laboral, son algunas de las situaciones a las cuales millones de trabajadores han de enfrentarse en su día a día. En este último apartado, a través de la propia realidad, veremos cómo empresas y el sector público, tratan de implantar medidas preventivas para este tipo de riesgos.

Son muchas las empresas que tienen por objetivo desarrollar un ambiente de trabajo positivo, con el fin de aportar calidad de vida a los trabajadores y prevenir los riesgos psicosociales. Sin duda, apostar por la prevención de riesgos psicosociales en las empresas, es una inversión rentable, pues genera confianza, compromiso y satisfacción

---

<sup>34</sup> UNE – ISO 10667 – 2:2013 - [\(EX\)UNE-ISO\\_10667-2=2013.pdf](#)

en los trabajadores, además de reducir los índices de ausentismo laboral, y por tanto provocar la rentabilidad de los trabajadores sobre la economía de la organización.

Desde la dirección de las organizaciones, es fundamental que se adopten una serie de medidas preventivas, que disminuyan o intenten erradicar los factores de riesgo psicosocial, como:<sup>35</sup>

A. Medidas de organización del trabajo:

- Rotación de los puestos y de las tareas. Es una medida, que rompe con la monotonía de las tareas y aporta mayor conocimiento y formación.
- Alineación de los objetivos y valores. Cuanto mayor sea el grado de alineación entre los valores de los trabajadores con la empresa, mayor será la comunicación, la cohesión y el compromiso.
- Fomentar la autonomía del trabajador. Otorgar a los trabajadores determinados conocimientos, recursos o capacidades que los permita gestionar el tiempo, la carga y el ritmo de su propio trabajo, es una medida preventiva que aporta numerosos beneficios: maximiza el compromiso, aumenta la felicidad, la responsabilidad, la productividad del trabajador y reduce el estrés laboral.

B. Medidas de participación y mejora:

- Mejorar el clima laboral, mediante la participación de los trabajadores o el fomento de una comunicación interna entre los distintos niveles de dirección.
- Evitar la inestabilidad laboral. Desde las empresas es posible fomentar la estabilidad laboral, mediante el establecimiento de metas realistas, impulsando el crecimiento profesional de los trabajadores, a través de nuevos retos y responsabilidades y cosechando la interacción de los empleados o proporcionando los recursos necesarios para que puedan llevar a cabo de forma segura y correcta su trabajo.
- Llevar a cabo planes de desarrollo, innovación, formación y de promoción.

---

<sup>35</sup> COORDINA. (2022) *¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo y cómo prevenirlos?* [Factores de riesgos psicosociales | Evaluación y prevención \(coordinacae.com\)](https://www.coordinacae.com/)

Una empresa líder en implantar acciones formativas innovadoras, es LG España. La empresa optó por impartir tres cursos online que permitieron a los managers desarrollar estrategias empresariales eficaces y futuristas. El director de Recursos Humanos de LG España, aseguró que <sup>36</sup>*“la innovación forma parte de nuestro ADN y siempre buscamos la forma de hacer llegar esta innovación a toda la organización, incluyendo, por supuesto, al departamento de formación y desarrollo”*

C. Medias de formación e información:

- Formar e informar sobre la resolución de conflictos. En el caso de las empresas medianas, sería oportuno formar a uno de los miembros del departamento de recursos humanos en la resolución de conflictos laborales. Dicho trabajador, actuaría como mediador y debería de generar confianza entre ambas partes, con el fin de conocer los diferentes puntos de vista, buscar soluciones, lograr un acuerdo e intentar garantizar que el conflicto está resuelto y no se va a volver a producir.
- Informar desde un principio, sobre los riesgos psicosociales, que pueden derivar del trabajo y poseer un protocolo de actuación que permita saber cómo actuar, en caso de que un riesgo se materialice.
- Mejorar las habilidades comunicativas de la organización. Una de las propuestas, es crear lazos personales y transparentes, con cada uno de los miembros de la empresa, de este modo, tanto los empleadores como los trabajadores sentirán que tienen libertad para expresar sus ideas, opiniones, o inquietudes.

D. Medidas preventivas para la salud:

- Fomentar hábitos saludables, en la alimentación, el deporte y en el sueño. Son innumerables los beneficios para la salud física y mental, que produce llevar una alimentación saludable, dormir el número de horas recomendadas y practicar deporte. Por ello, ofrecer iniciativas de apoyo psicológico o de

---

<sup>36</sup> **GAME-LEARN.** 3 compañías que han apostado por una formación empresarial innovadora. [Compañías con una formación empresarial innovadora \(game-learn.com\)](http://game-learn.com).

cuidado, son algunas ideas para lograr mejorar la salud del capital humano de la empresa. Personalmente, considero, que sería una buena iniciativa por parte de las empresas, regalar bonos o descuentos de actividades físicas, que promuevan la desconexión laboral y la vida saludable, además ayudaría a fomentar el sentido de pertenencia y el buen ambiente entre los miembros

E. Medias para evitar el acoso o la discriminación:

- Prevenir situaciones de acoso y establecer protocolos de actuación frente a ellos.
- No discriminar, por raza, sexo, religión, orientación sexual o cualquier otro motivo y respetar la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la conciliación laboral y familiar.

Otra de las propuestas que han aplicado algunas empresas, son los programas de bienestar emocional, estos tienen por objetivo la promoción de la salud mental, así como la prevención de problemas emocionales, mediante la sensibilización, la información y la educación. Además de pretender que los trabajadores adquieran conocimientos sobre cómo gestionar sus emociones.

Sin embargo, este tipo de programas, no son muy comunes en España, de hecho, un estudio desarrollado por Sodexo llegó a la conclusión de que únicamente el <sup>37</sup>10% de las empresas españolas lo ofrecen, sin embargo, un 23% de las empresas, sí que considera importante ofrecer este tipo de programas.

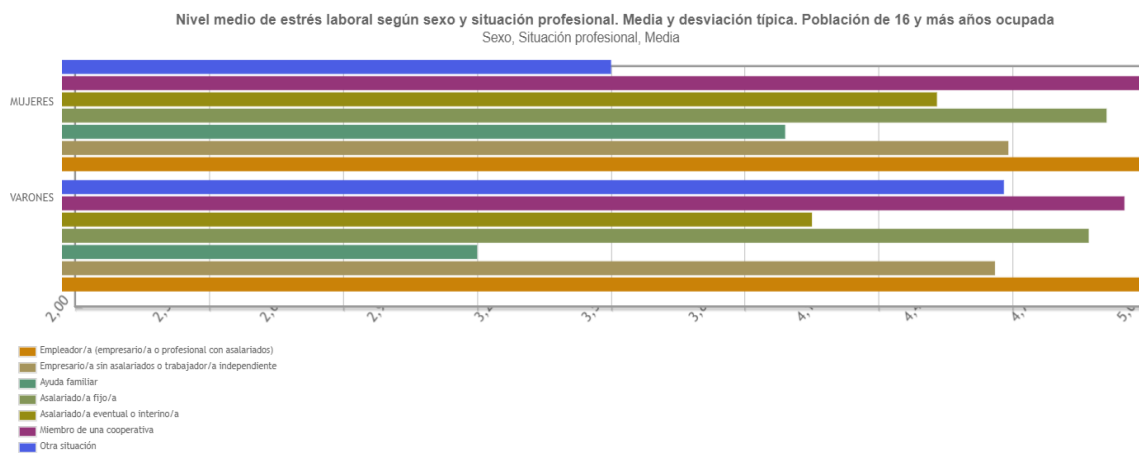
#### 4.2.1. El estrés laboral.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al trabajo, en el 2004, define el estrés laboral como, “estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o

---

<sup>37</sup> **DIARIO DE SEVILLA**, (10 de octubre 2022). *Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados*. [Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados \(diariodesevilla.es\)](https://www.diariodesevilla.es).

sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”.<sup>38</sup>



El presente gráfico de barras, extraído del <sup>39</sup>Instituto Nacional de Estadística (INE), representa el estrés laboral según el sexo y la categoría profesional, entre una población ocupada de 16 y más años. Analizándolo, podemos deducir que el nivel de estrés laboral entre hombres y mujeres es similar y mayoritariamente varía en función de la categoría profesional en la cual se encuentran. Podemos ver, la diferencia más notable entre ambos, en las categorías, ayuda familiar y asalariado/a eventual o interino/a. En estos supuestos, las mujeres presentan un mayor índice de estrés laboral, debido a la inseguridad económica, de permanencia o de promoción, que presentan sus puestos de trabajo.

El estrés laboral, puede provocar numerosas consecuencias físicas y psicológicas sobre las personas, tales como<sup>40</sup>:

- Ansiedad o depresión. Cuando los trabajadores sufren estrés, tienden a compararse de forma negativa con el resto de sus compañeros, y aparecen en

<sup>38</sup> CES. Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo de 2004. Acuerdo firmado por la CES – Sindicato europea; SOLO "Confindustria Europa"; UEAPME – Unión Europea del Artesanado y de las PYME; CEEP – Asociación europea de las empresas de propiedad de los ciudadanos y de interés económico general.

<sup>39</sup> INE. Nivel medio de estrés laboral según sexo y situación profesional. Media y desviación típica. Población de 16 y más años ocupada. [Nivel medio de estrés laboral según sexo y situación profesional. Media y desviación típica. Población de 16 y más años ocupada \(ine.es\)](http://ine.es)

<sup>40</sup> VIÑUELA, P. PSYNTHESISPSICOLOGIA. Consecuencias del estrés laboral. [Consecuencias estrés Consecuencias del estrés laboral - Psynthesis Psicología \(psynthesispicologia.es\)](http://psynthesispicologia.es).



ellos problemas de autoestima e inseguridad, dando lugar a trastornos psicológicos, como la ansiedad o la depresión.

- Insomnio, el hecho de pensar las situaciones e intentar adelantarse a ellas, provoca que nuestro cuerpo esté más activo y nos produzca problemas para conciliar el sueño de forma natural.
- Problemas relacionados con el alcohol, tabaco u otras sustancias.
- Alteraciones del sistema digestivo. La sensación continuada de nervios, produce un cambio en nuestro sistema nervioso, dicha alteración, afecta directamente a nuestro sistema digestivo, produciéndose así, gastroenteritis, diarreas, estreñimiento y falta o exceso de apetito.
- Alteraciones cardiovasculares, el estrés aumenta la presión sanguínea, pudiendo provocar, hipertensión, enfermedades coronarias o arritmias.

Recientemente, el Juzgado de lo social de Madrid, reconoció como accidente laboral, la baja de un trabajador de la empresa Bimbo Donuts Iberia, después de que este sufriese un ataque de ansiedad, derivado por un <sup>41</sup>“incremento del trabajo y del estrés motivado por un constante fallo de la maquinaria”, que obligaba al trabajador a “trabajar bajo una presión constante”. Con anterioridad al suceso, el trabajador ya había sido atendido en numerosas ocasiones, por sufrir estrés laboral, migrañas e insomnio, ocasionado por el mal funcionamiento de la maquinaria mencionada.

El fallo de la sentencia, ha sido determinante e innovador, ya que normalmente se suele vincular los ataques de ansiedad, al “estrés normal del trabajo”.

Con el objetivo de prevenir el estrés laboral, y por tanto, las consecuencias enumeradas anteriormente, es imprescindible que las empresas adopten medidas preventivas. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST)<sup>42</sup>, las principales medidas a adoptar serían las siguientes:

- El puesto de trabajo, ha de estar especialmente diseñado para cada trabajador y para sus funciones y tareas.

---

<sup>41</sup> **EUROPAPRESS.** (24 de mayo 2022). *Un juzgado reconoce como accidente laboral la baja por salud mental de un trabajador tras un episodio de ansiedad.* [Un juzgado reconoce como accidente laboral la baja por salud mental de un trabajador tras un episodio de ansiedad \(europapress.es\)](https://europapress.es).

<sup>42</sup> **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.** *Estrés laboral.* [Documentación PRL estrés laboral INSST.](#)

- Desde la dirección, ha de aportar al trabajador con suficiente tiempo de antelación, su jornada de trabajo y sus turnos, con el fin de que este pueda organizarse con tiempo. Además, se le ha de proporcionar los descansos, pausas y vacaciones oportunas, que permitan la desconexión laboral.
- La empresa, ha de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, y proporcionar los recursos necesarios, para su satisfacción laboral.
- Una comunicación abierta entre los canales de dirección y los trabajadores, que permita feed-back. Esta medida suele provocar, una mayor motivación y compromiso, por parte de los trabajadores.

#### 4.2.2. El síndrome del trabajador quemado (Burnout).

El síndrome del trabajador quemado o también denominado Burnout, “es una respuesta al estrés laboral, que aparece normalmente<sup>43</sup> en aquellos trabajadores que se ven obligados a conservar una relación directa con otras personas externas a la empresa”. Este síndrome, se presenta cuando los trabajadores se ven decepcionados con las expectativas, empeño y esfuerzo depositado sobre su puesto de trabajo, siendo conscientes, de que no poseen el poder ni el control de revertir la situación.

Generalmente, los trabajadores afectados suelen presentar síntomas<sup>44</sup> como:

- Trastornos mentales y emocionales: como baja autoestima, depresión, ansiedad o agotamiento emocional.
- Incapacidad para controlar su comportamiento, tienden a ser muy impulsivos, agresivos, inconscientemente se aíslan de su entorno, desarrollan una actitud fría y muestran una falta de compromiso hacia su trabajo.
- Desarrollo de sentimientos de inadecuación, incompetencia e ineficiencia.

Tanto las organizaciones, como los trabajadores, han de adoptar una serie de técnicas y medidas, con las cuales prevenir la aparición del Burnout.

---

<sup>43</sup> GONZALEZ MAESTRE, D (2004). *Ergonomía y psicología social*. 2ª edición.

<sup>44</sup> FERÁNDIZ MARÍN, P. ASEPEYO SALUD. (agosto 2019). *Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional*. [Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional - Asepeyo salud](#).

Las organizaciones, han de fomentar e impartir programas de socialización, con los cuales los trabajadores desarrollen habilidades sociales antes de introducirse en el mercado laboral. Programas de información y evaluación, que permitan informar y evaluar a los trabajadores, con el objetivo de una mejora personal y profesional. Programas de desarrollo organizacional, que faciliten la creación de un ambiente positivo de trabajo, con el cual el trabajador se sienta motivado y comprometido.

Los individuos también han de desarrollar medidas que los permitan controlar sus emociones, resolviendo mediante estrategias útiles, los problemas planteados y aprender a convertir los pensamientos negativos en positivos y formarse en técnicas de relajación y respiración, que los ayude a desestresarse en los momentos más críticos de su rutina laboral.

#### 4.2.3. El tecnoestrés.

El concepto de tecnoestrés, hace referencia a los inconvenientes que tienen algunas personas, para adaptarse a nuevas herramientas, procesos y sistemas tecnológicos, debido a una falta de habilidad, formación o conocimientos del trabajador.

Según la revista digital de psicología y salud mental, Psiconetwork,<sup>45</sup> tenemos que diferenciar entre dos tipos de tecnoestrés: tecnoansiedad y tecnoadicción.

El uso incorrecto y no placentero de las TICs puede producir en los trabajadores, tensión, malestar, pensamientos negativos y ansiedad, a esto se le conoce como tecnoansiedad.

A su vez puede dividirse en:

- Tecnofobia: produce miedo, rechazo, pánico, pensamientos y acciones negativas y hostiles hacia los compañeros y hacia sí mismos.
- Tecnofatiga: se produce por una sobrecarga mental, derivado de la carga de trabajo, comúnmente los trabajadores sufren cansancio y agotamiento cognitivo.

---

<sup>45</sup> OVIEDO, C. PSICO NETWORK COMUNIDAD. (8 marzo 2021). *¿Qué es el tecnoestrés? Definición, tipos y síntomas.* [¿QUÉ ES EL TECNOESTRÉS? DEFINICIÓN, TIPOS Y SÍNTOMAS | Psiconetwork](#)

Por otra parte, al impulso de utilizar constantemente las TICS, se le denomina tecnoadicción. Las personas que lo sufren son dependientes y obsesos de la tecnología.

Algunas medidas que se pueden llegar a adoptar, para prevenir la materialización del tecnoestrés son:

- Delimitar los horarios de trabajo y establecer descansos, con el fin de alcanzar un equilibrio.
- Aportar a los trabajadores, los suficientes medios informáticos para realizar correctamente su trabajo. Según los expertos, una buena organización del espacio, una correcta conciliación y una mejora en la gestión diaria, puede llegar a evitar accidentes laborales.
- Invertir en instruir a los teletrabajadores sobre cómo gestionar el teletrabajo, mediante la formación en una gestión, planificación y comunicación eficaz.
- Incentivar el deporte, la socialización y la alimentación saludable.
- Permitir la desconexión digital, es decir, permitir a los trabajadores a no tener que conectarse de forma online a su puesto de trabajo durante sus vacaciones, descansos o fuera de la jornada de laboral.

#### 4.2.4. Violencia y acoso laboral.

En el año 2022, “<sup>46</sup>OIT – Lloyd’s Register foundation – Gallup “<sup>47</sup>, realizó por primera vez una encuesta a nivel mundial, sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, antes de analizar los resultados, es imprescindible explicar los diferentes tipos de violencia y acoso laboral que existen.

El acoso laboral, o también conocido como mobbing, es un “comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad”<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> **GALLUP.** (2021). LLOYD’S REGISTER FOUNDATION WORLD RISK POLL. [Data & resources - The Lloyd's Register Foundation World Risk Poll \(lrfoundation.org.uk\)](https://www.lloydsregister.com/data-and-resources)

<sup>47</sup> **OIT** (diciembre 2022) *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_863210/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang-es/index.htm)

<sup>48</sup> **GONZALEZ MAESTRE, D (2004).** *Ergonomía y psicología, 2ª edición.*

Por otra parte, la violencia laboral, según la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, es el <sup>49</sup>“conjunto de insultos, amenazas o agresiones físicas o psicológicas ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en que trabaja, incluidos los usuarios y clientes y que ponen en peligro la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador”.

Podemos distinguir y diferenciar, entre acoso o violencia, física, psicológica y sexual:

El acoso o la violencia física, se caracteriza, por la presencia de agresiones físicas o amenazas.

El acoso o la violencia psicológica, tiene por objetivo, causar daño psicológico sobre una persona. Las técnicas más utilizadas por los acosadores son: el aislamiento de la víctima, el menosprecio, desacreditarla o difundir rumores sobre ella.

De esta forma lo recoge la Sentencia del <sup>50</sup>Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el pasado 13 de Julio, que condenó al Parlamento Europeo y al Banco Europeo de Inversiones por acosar psicológicamente a varios de sus empleados. Ambos se vieron obligados, a abonar a las víctimas una indemnización de 10.000 euros por daños y perjuicios.

Finalmente, el acoso sexual es aquel que incluye conductas o comportamientos sexuales no deseados, como compartir fotos sexuales sin el consentimiento de la víctima, invadir su espacio personal o realizar comentarios, gestos o toques no deseados.

Ejemplo de ello, es el caso recogido en la <sup>51</sup>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, de 19 Abr. 2018, Rec. 215/2018, el cual confirmó, “el despido del dependiente de un estanco por recriminar

---

<sup>49</sup> AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2002). *Factsheet 24 - La violencia en el trabajo*, <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-24-violence-work>.

<sup>50</sup> MARTÍN, E. SINCRO GLOBAL OUTSOURCING. (febrero 2019). *Acoso laboral: recopilamos 7 sentencias muy recientes dictadas por los tribunales y que delimitan en qué casos existen y en cuáles no*. [Acoso laboral: recopilamos 7 sentencias muy recientes dictadas por los tribunales y que delimitan en qué casos existe y en cuáles no - Sincro \(sincro.com\)](https://www.sincro.com/actualidad/acoso-laboral-recopilamos-7-sentencias-muy-recientes-dictadas-por-los-tribunales-y-que-delimitan-en-que-casos-existe-y-en-cuales-no).

<sup>51</sup> ROYO PÉREZ, V. NOTICIAS JURÍDICAS. (marzo 2021). *cinco sentencias de acoso sexual en la oficina que recuerdan que queda camino por recorrer*. [Cinco sentencias de acoso sexual en la oficina que recuerdan que queda camino que recorrer - Noticias Jurídicas \(juridicas.com\)](https://www.juridicas.com/noticias/5-sentencias-de-acoso-sexual-en-la-oficina-que-recuerdan-que-queda-camino-por-recorrer)

continuamente a su jefa para que se pusiese tacones o se pintase las uñas, así como realizar determinados comportamiento con connotación sexual.”

Generalmente, los factores o sucesos, que desencadenan el acoso o la violencia laboral, pueden ser:

- La cultura organizativa, la cual tiende a promover el acoso.
- Los cambios repentinos en la organización y los conflictos de rol.
- Las malas o escasas relaciones personales entre compañeros o entre las personas y la dirección.
- Niveles elevados de estrés laboral y sobrecarga de funciones y responsabilidades.

Los trabajadores, que sufren acoso, tienden a desarrollar una serie de patologías y trastornos como:

- Trastorno de ansiedad, estrés postraumático, depresión o trastornos de pánico.
- Cambios de personalidad, como una mayor insensibilidad, despersonalización, sentimientos de culpabilidad o falta de autoestima.
- Aislamiento social y profesional, con la posibilidad de que finalmente acabe abandonando su profesión.

Una vez, explicados los tipos de acoso o violencia más comunes y sus consecuencias, voy a analizar de forma resumida, los resultados de la encuesta mundial de salud mental mencionada anteriormente.

La encuesta concluyó, que una de cada cinco personas que se encuentra en empleo, ha sufrido algún tipo de acoso o violencia laboral. Una de cada diez personas, ha sufrido acoso o violencia física. Una de cada cinco, acoso psicológico y una de cada quince, sufrió acoso sexual.

Es de gran importancia, intentar prevenir este tipo de situaciones, ya que las personas no quieren trabajar en un entorno amenazante. Por ello, algunas estrategias y medidas que han sido utilizadas con éxito por algunas empresas han sido:

- Afrontar el problema e incluirlo como prioridad. El empleador, debe de considerar la gravedad del suceso, así como las consecuencias que pueden derivar del acto en un futuro.
- Tratar de forma objetiva e imparcial al acosador. Para ello, es necesario poner un alto al acosador, no caer en sus provocaciones y comunicar detalladamente lo que sucede.
- Diseñar una política y un plan estratégico que contemple estas situaciones de acoso, con el fin de saber cómo actuar ante ellas.
- Utilizar la disciplina, para conseguir el cambio y evitar que se repita el suceso en un futuro.

## **5.CONCLUSIONES**

A lo largo del presente proyecto, hemos podido comprobar, como las medidas preventivas para los riesgos psicosociales representan un problema evidente para la España actual. Pese al esfuerzo de algunas organizaciones para intentar revertir la situación, nos encontramos en un entorno y en una sociedad constantemente cambiante y evolutiva, por ello, las medidas preventivas han de responder e intentar seguir el ritmo marcado por nuestra sociedad.

Parte del problema, tiene su origen en como la función pública ha tratado de gestionarlo. El hecho, de que hoy en día no exista una normativa que regule de forma exclusiva los riesgos psicosociales derivados del trabajo, provoca que se parta desde cero y con desventaja, y por lo tanto sea más difícil revertir la situación en la cual nuestro país se encuentra. Otra prueba de ello es, que siendo España uno de los integrantes de la Unión Europea, es uno de los que menos invierte en salud mental, pese a que contamos con miles de profesionales sanitarios. Sin embargo, no todo es negativo, pues en estos últimos años y especialmente tras la llegada del COVID-19, los poderes públicos han colaborado en la creación de nuevas medidas, como es el ejemplo de la estrategia de

Salud Mental del Sistema Nacional de Salud para el período 2022-2026, además de poner en marcha el 024, un número de teléfono público y gratuito, donde cualquier persona puede llamar si presenta conductas suicidas.

Por otra parte, otro de los aliados, que incita a favorecer los riesgos psicosociales, son las organizaciones, pues muchas de ellas incumplen constantemente la normativa en prevención, esto se traduce en una despreocupación y falta de interés sobre la salud y seguridad de sus trabajadores. Además, muchas de ellas tienden a hacer uso de medidas correctivas, en lugar de preventivas, pues actúan una vez se ha materializado el riesgo, y por tanto el trabajador ya ha sufrido las consecuencias. A mayores, son algunas organizaciones las que estimulan el surgimiento de los riesgos psicosociales, debido a su forma organizativa, a los conflictos por el rol que ocupa cada trabajador o por incentivar la rivalidad o la falta de compañerismo entre los trabajadores.

En términos generales y para concluir con el presente TFG, podríamos decir, que aún queda mucho por hacer, empezando por impulsar un mayor compromiso, respeto y empatía, además de concienciar a la organización, a los trabajadores y a la función pública, de la importancia de prevenir la aparición de los riesgos psicosociales.

Personalmente, considero, que uno de los grandes inconvenientes, es la invisibilidad de las consecuencias que derivan de este tipo de riesgos, pues la depresión, el estrés y la ansiedad, actúan de forma impalpable para muchos ojos, y la identificación de estas patologías puede llegar a ser un proceso complicado.

Finalmente, podríamos decir que la prevención de riesgos psicosociales y por lo tanto la salud mental, es el reto de las organizaciones y de los poderes públicos, del siglo XXI.



## 6. LEGISLACIÓN

- Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales BOE núm. 269, de 10 de noviembre.
- Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- UNE – ISO 10667 – 2:2013. Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales. Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al trabajo, en el 2004.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

**AAIC.** (2 de agosto de 2022.) *Estatus socioeconómico más bajo en la niñez, sueldos bajos persistentes vinculados con el riesgo de demencia y deterioro más rápido de la memoria.*

[https://aaic.alz.org/releases\\_2022/estatus-socioeconomico-riesgo-demencia.asp](https://aaic.alz.org/releases_2022/estatus-socioeconomico-riesgo-demencia.asp) .

**AGEA, O. GRUPO 2000.** (15 de diciembre de 2022). *Multas de 7.500 euros por llamar a empleados fuera de su jornada.* <https://www.grupo2000.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-una-medida-crucial-para-el-teletrabajo/> .

**AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO – EU-OSHA.** *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo.* <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> .

**AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** *Factsheet 24 - La violencia en el trabajo,* <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-24-violence-work>

**AIP. - FPSICO.** (2022). *Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1.* [AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022 \(insst.es\), 21 de enero de 2022.](#)

**CES.** *Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo de 2004. Acuerdo firmado por la CES – Sindicato europea; SOLO "Confindustria Europa"; UEAPME – Unión Europea del Artesanado y de las PYME; CEEP – Asociación europea de las empresas de propiedad de los ciudadanos y de interés económico general.*

**COORDINA.** (2022) *¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo y cómo prevenirlos?* [Factores de riesgos psicosociales | Evaluación y prevención \(coordinacae.com\)](#)

**DAVILA MARTIN, B. PREVENICIONAR.** (30 de diciembre de 2019) *Cómo la flexibilidad horaria puede disminuir el estrés en el trabajo y, ¿aumentar la productividad?* <https://prevencionar.com/2019/12/30/como-la-flexibilidad-horaria-puede-disminuir-el-estres-en-el-trabajo-y-aumentar-la-productividad/>

**DIARIO DE SEVILLA,** (10 de octubre 2022). *Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados.* [Solo el 10% de las empresas cuenta con programas de bienestar emocional para sus empleados \(diariodesevilla.es\)](#) .

**ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA.** (21 febrero, 2023) *Informe de evaluación de riesgos corporativos: qué es y qué debe incluir.* [Informe de Evaluación de Riesgos corporativos: qué es y qué debe incluir \(escuelaeuropeaexcelencia.com\)](#) .

**EUROPAPRESS.** (24 mayo de 2022). *Un juzgado reconoce como accidente laboral la baja por salud mental de un trabajador tras un episodio de ansiedad.* [Un juzgado reconoce como accidente laboral la baja por salud mental de un trabajador tras un episodio de ansiedad \(europapress.es\)](#) .

**FERÁNDEZ MARÍN, P. ASEPEYO SALUD.** (agosto 2019). *Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional.* [Burnout laboral o síndrome de desgaste profesional - Asepeyo salud](#) .

**GAME-LEARN.** *3 compañías que han apostado por una formación empresarial innovadora.* [Compañías con una formación empresarial innovadora \(game-learn.com\)](#) .

**GIL PECHARROMAN, X. EL ECONOMISTA.** (11 de marzo de 2002). *La falta de formación de un trabajador descarta la imprudencia temeraria en caso de accidente.* <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11660262/03/22/La-falta-de-formacion-de-un-trabajador-descarta-la-imprudencia-temeraria-.html> .

**GONZALEZ MAESTRE, D (2004).** *Ergonomía y psicología.* 2ª edición.

**HAYES, A. HUBSPOT.** (21 de marzo de 2023). *Businesses Still Can't Nail Effective Communication* [https://blog.hubspot.com/marketing/businesses-still-cant-nail-effective-communication? hstc=259582869.5287c19e3ebaf56d9f9a171624162dfc.1679413124421.1679413124421.1679413124421.1& hssc=259582869.1.1679413124422& hsf=2634196022 & gl=1\\*1vd1apo\\* ga\\*MTMONDY3NDk4NS4xNjc5NDEzMTI1\\* ga PGS0GR6KHN\\*MTY3OTQxMzEyNC4xLjAuMTY3OTQxMzEyNC4wLjAuMA..& ga=2.41905130.998609504.1679413125-1344674985.1679413125](https://blog.hubspot.com/marketing/businesses-still-cant-nail-effective-communication? hstc=259582869.5287c19e3ebaf56d9f9a171624162dfc.1679413124421.1679413124421.1679413124421.1& hssc=259582869.1.1679413124422& hsf=2634196022 & gl=1*1vd1apo* ga*MTMONDY3NDk4NS4xNjc5NDEzMTI1* ga PGS0GR6KHN*MTY3OTQxMzEyNC4xLjAuMTY3OTQxMzEyNC4wLjAuMA..& ga=2.41905130.998609504.1679413125-1344674985.1679413125)

**INE.** *Nivel medio de estrés laboral según sexo y situación profesional. Media y desviación típica. Población de 16 y más años ocupada.* [Nivel medio de estrés laboral según sexo y situación profesional. Media y desviación típica. Población de 16 y más años ocupada \(ine.es\)](#) .

**INSST.** *Etapas o fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.* [Evaluación de riesgos psicosociales - INSST](#) .

**INTERIM GROUP.** (30 de noviembre de 2022). *Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones.* <https://interimgrouphr.com/blog/fuga-talento-causas-soluciones/> .

**GALLUP.** (2021). *LLOYD'S REGISTER FOUNDATION WORLD RISK POLL*. [Data & resources - The Lloyd's Register Foundation World Risk Poll \(lrfoundation.org.uk\)](#).

**MARRERO RODRIGUEZ, J.R y ABDUL-JALBAR BETANCOR, B.** *PAPERS*. 2015, 100/2, p.188 *Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español*. [Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español \(uab.cat\)](#).

**MARTÍN, E. SINCRO GLOBAL OUTSOURCING.** (febrero 2019). *acoso laboral: recopilamos 7 sentencias muy recientes dictadas por los tribunales y que delimitan en qué casos existen y en cuáles no*. [Acoso laboral: recopilamos 7 sentencias muy recientes dictadas por los tribunales y que delimitan en qué casos existe y en cuáles no - Sincro \(sincro.com\)](#).

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INSHT.** (2002) *La carga mental de trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL,** *Estrés laboral*. [Documentación PRL estrés laboral INSST](#)

**NARVAEZ, MARYTERE, QUESTIONPRO.** *Trabajo de campo: definición, importancia, métodos y herramientas*. [Trabajo de campo: Definición, importancia, métodos y herramientas \(questionpro.com\)](#).

**NEXT PREVENCIÓN.** (1 octubre 2022). *La monotonía laboral: factor de riesgo en el trabajo*. <https://nextprevencion.com/contenidos/ergonomia/la-monotonia-laboral-factor-de-riesgo-en-el-trabajo/>.

**OIT.** (diciembre 2022) *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_863210/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm).

**OIT/OMS.** (18 – 24 de septiembre de 1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, sobre Medicina del Trabajo, Novena reunión. Ginebra*.

**OMS.** (17 de mayo de 2021) *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana>

**OVIEDO, C. PSICO NETWORK COMUNIDAD.** (8 marzo 2021). *¿Qué es el tecnoestrés? Definición, tipos y síntomas*. [¿QUÉ ES EL TECNOESTRÉS? DEFINICIÓN, TIPOS Y SÍNTOMAS | Psiconetwork](#).

**PEREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXANT, C.** (1998). *NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo*, INSHT. [NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo \(insst.es\)](#).

**PEREZ BILBAO, J. NOGAREDA CUIXART, C. INSST.** (2012) *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Nota técnica de prevención - NTP 926. [Nota técnica de prevención - NTP 926 \(insst.es\)](#).

**PEREZ DELGADO, A.** (2019) *Consecuencias de no respetar los tiempos de descanso reglamentarios.* <https://www.dominguezfrancoabogados.es/blog/consecuencias-de-no-respetar-los-tiempos-de-descanso-reglamentarios> .

**PREVENCION INTEGRAL.** (28 de junio de 2016) *Los bajos salarios son un riesgo laboral. Están asociados a diversos problemas de salud, por lo que deberían considerarse un riesgo psicosocial.* <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/bajos-salarios-son-riesgo-laboral#:~:text=En%202014%2C%20la%20revista%20Hazards%20advirti%C3%B3%20que%20los,con%20frecuencia%20est%C3%A1n%20asociadas%20con%20el%20trabajo%22%2C%20se%C3%B1al%C3%B3.>

**ROYO PÉREZ, V. NOTICIAS JURÍDICAS.** (marzo 2021). *cinco sentencias de acoso sexual en la oficina que recuerdan que queda camino por recorrer.* [Cinco sentencias de acoso sexual en la oficina que recuerdan que queda camino que recorrer · Noticias Jurídicas \(juridicas.com\)](#) .

**THE ADECCO GROUP.** (18 octubre 2022) *II Observatorio de bienestar emocional y factores psicosociales.* <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/bienestar-emocional/> .

**UGT.** (13 diciembre 2022). *Se disparan las muertes en el trabajo: 100 fallecidos más en el último año.* <https://www.ugt.org/se-disparan-las-muertes-en-el-trabajo-100-fallecidos-mas-en-el-ultimo-ano> .

**UNIR.LA UNIVERSIDAD EN INTERNET.** (27 de mayo de 2020). *¿Cómo hacer una evaluación de riesgos laborales? Principales claves.* [¿Cómo hacer una evaluación de riesgos laborales? | UNIR.](#)

**VEGA MARTÍNEZ, V, INSHT.** (2015) *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. NTP 1056, 2015.* [NTP-1.056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial \(insst.es\)](#) .

**VIÑUELA, P. PSYNTHEISPSICOLOGIA.** *Consecuencias del estrés laboral.* [Consecuencias del estrés laboral - Psynthesis Psicología \(psynthesispsicologia.es\)](#) .