



Riesgo
Psicosocial

MÁS ALLÁ DE LO FÍSICO: PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN BREVE

Esta guía sobre los riesgos Psicosociales ofrece pautas fundamentales para identificar, prevenir y gestionar los riesgos laborales asociados a la psicología.

Centor

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AM2024-002-1



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

**CEME
CEO**

1- ¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones del entorno laboral que pueden afectar negativamente al bienestar psicológico, emocional y social de las personas trabajadoras. Están relacionados con la organización del trabajo, el tipo de tareas, las relaciones interpersonales y el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral.

Estos riesgos no son visibles a simple vista como otros peligros laborales (ruido, maquinaria, caídas), pero sus consecuencias pueden ser igual o más perjudiciales a medio y largo plazo.

Están estrechamente vinculados a aspectos como:

- Cómo se diseñan y distribuyen las tareas
- El grado de autonomía o control que tiene el trabajador
- El tipo de liderazgo que se ejerce
- La calidad de las relaciones laborales
- El equilibrio entre la vida laboral y personal
- El nivel de reconocimiento y participación que perciben los empleados



2- Principales tipos de riesgos psicosociales

➤ Carga de trabajo excesiva o insuficiente:

- Excesiva: volumen de trabajo elevado, plazos ajustados, presión constante, jornadas prolongadas, tareas que requieren esfuerzo físico o mental sostenido.
- Insuficiente: tareas monótonas, escasa utilización de habilidades, infravaloración de la capacidad del trabajador

➤ Falta de control sobre el trabajo:

- Escasa autonomía para tomar decisiones.
- Falta de participación en la planificación de tareas.
- Imposibilidad de influir sobre el ritmo, método o toma de decisiones.

➤ Mala comunicación:

- Información poco clara o contradictoria.
- Falta de canales para expresar dudas o quejas.

➤ Inseguridad laboral:

- Contratos temporales, subcontrataciones constantes, cambios de condiciones sin previsión.
- Miedo a perder el empleo, incertidumbre sobre el futuro.

➤ **Falta de apoyo social:**

- Escasa colaboración entre compañeros o falta de respaldo por parte de superiores.
- Falta de recursos materiales, humanos o técnicos.
- Escasa implicación de la empresa en la resolución de problemas.
- Supervisión inadecuada o inexistente.

➤ **Violencia y acoso:**

- Acoso psicológico o “mobbing” (hostigamiento, desprecios, aislamiento).
- Acoso sexual o por razón de sexo.
- Trato discriminatorio.
- Malas formas, gritos, amenazas, humillaciones

➤ **Desequilibrio entre vida laboral y personal:**

- Dificultades para conciliar, jornadas extensas o disponibilidad fuera de horario.

➤ **Ambigüedad o conflicto de rol:**

- Desconocimiento de las tareas asignadas o conflictos entre funciones y responsabilidades.

3- ¿Cómo afectan los riesgos psicosociales al trabajador?

Cuando los riesgos psicosociales no se detectan y gestionan adecuadamente, pueden provocar una amplia gama de consecuencias:

➤ **Efectos sobre la persona trabajadora:**

- Emocionales: estrés, ansiedad, tristeza, irritabilidad, apatía, depresión, sentimiento de inutilidad o fracaso.
- Físicos: fatiga crónica, dolores musculares, trastornos digestivos, problemas cardiovasculares, insomnio, cefaleas.
- Cognitivos: dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, menor capacidad para tomar decisiones.
- Conductuales: absentismo, retrasos, aislamiento social, conflictos interpersonales, abuso de sustancias, baja productividad.

➤ **Efectos en la organización:**

- Disminución del rendimiento global y de la calidad del trabajo.
- Aumento de los errores, accidentes y conflictos laborales.
- Mayor rotación de personal y absentismo.
- Pérdida de talento humano y deterioro del clima laboral.
- Daño reputacional y mayores costes indirectos (bajas, litigios.)

4- Buenas prácticas para prevenir los riesgos psicosociales

Para prevenir estos riesgos, es fundamental actuar desde la **organización del trabajo** y fomentar una **cultura preventiva basada en el bienestar emocional**. Algunas medidas eficaces incluyen:

➤ Organización y diseño del trabajo

- Definir tareas claras, realistas y bien distribuidas.
- Ajustar cargas de trabajo al tiempo y recursos disponibles.
- Favorecer la rotación de tareas para evitar la monotonía.

Liderazgo y comunicación

- Promover un liderazgo participativo, accesible y motivador.
- Establecer canales de comunicación claros, eficaces y respetuosos.
- Facilitar reuniones regulares para compartir información y resolver conflictos.

➤ Participación y reconocimiento

- Implicar a los trabajadores en la toma de decisiones que les afecten.
- Reconocer el esfuerzo y los logros, tanto individual como colectivamente.
- Fomentar el sentido de pertenencia e identidad organizacional.

➤ Conciliación y flexibilidad

- Adaptar los horarios y turnos para facilitar la vida personal y familiar.

- Respetar los tiempos de descanso y desconexión digital.
- Ofrecer opciones de teletrabajo, permisos o ajustes temporales.

➤ **Formación y apoyo**

- Impartir formación en habilidades sociales, gestión emocional, liderazgo saludable y resolución de conflictos.
- Disponer de asesoramiento psicológico o servicio de ayuda al empleado (EAP).
- Establecer procedimientos para la denuncia y atención de situaciones de acoso.

5- Otros aspectos clave a tener en cuenta

- **Evaluación específica de riesgos psicosociales:** debe incluirse dentro de la evaluación general de riesgos. Herramientas como el FPSICO del INSST o el COPSOQ permiten identificar y cuantificar los factores psicosociales.
- **Protocolos de actuación:** contar con protocolos específicos frente al acoso laboral, violencia en el trabajo o situaciones críticas (suicidio, duelo, etc.).
- **Vigilancia de la salud:** debe incluir aspectos psicosociales, no solo físicos. Entrevistas, encuestas de clima y revisiones periódicas pueden ayudar a detectar problemas a tiempo.
- **Confidencialidad:** garantizar que cualquier consulta, queja o necesidad de apoyo se gestione de forma confidencial, sin represalias.

- **Responsabilidad compartida:** la gestión de los riesgos psicosociales no es solo tarea de la dirección, sino que requiere el compromiso de mandos intermedios, servicios de prevención, delegados de personal y trabajadores.

6- Conclusión

Los riesgos psicosociales son un reto real en el ámbito laboral actual. Su prevención es una obligación legal, pero también una oportunidad para construir entornos de trabajo más humanos, saludables y eficientes. Identificar, evaluar y actuar sobre estos riesgos no solo mejora la salud del trabajador, sino que también incrementa la calidad, la productividad y la sostenibilidad de la organización.

Cuidar el bienestar emocional de las personas no es un lujo: es una necesidad estratégica.

