



RIESGOS PSICOSOCIALES

Elaborado por:



Subvencionado por:



Instituto Cántabro

DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	JUSTIFICACIÓN.....	8
3.	NORMATIVA.....	10
4.	CONCEPTOS PREVIOS.....	14
5.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	18
5.1.	FACTORES SUBJETIVOS	20
5.2.	FACTORES OBJETIVOS.....	22
5.2.1	Medio Ambiente del Trabajo.....	24
5.2.2	Carga Mental.	26
5.2.3	Autonomía.....	28
5.2.4	Definición de Rol.....	30
5.2.5	Organización del Trabajo.	32
5.2.6	Contenido de las Tareas.	34
5.2.7	Clima laboral.....	36
6.	LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	38
6.1.	Violencia en el trabajo	40
6.2.	Estrés Laboral.....	42
6.3.	Síndrome del quemado (Burnout).....	44
6.4.	El síndrome del Aburrimiento Laboral (Boreout).....	46
6.5.	Tecnoestrés.....	48
6.6.	Acoso Psicológico en el Trabajo.....	50
6.7.	Acoso Sexual en el Trabajo.....	52
7.	RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACION DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	56
8.	RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA EVOLUCION DEMOGRAFICA Y EL CAMBIO CLIMATICO.....	60
9.	EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	64
10.	CONCLUSIONES.....	68

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud como: «...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia». En esta definición establece que el completo bienestar físico implica los factores físicos, mentales y sociales.

A su vez, dentro del ámbito laboral se debe tener en cuenta todos los factores que influyan en las personas trabajadoras, puesto que la normativa preventiva así lo establece, al no diferenciar los riesgos y preconizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud de trabajadoras y trabajadores.

Los factores psicosociales pueden tener repercusiones negativas en las personas trabajadoras y perjudicar su salud. Ante esta situación, y en pos del deber de garantizar la integridad física y moral de los trabajadores, se debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales para adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir estos riesgos. Riesgos que se suelen olvidar o menospreciar porque no son tan visibles como los físicos. No obstante, tienen consecuencias; no en vano la causa de siniestralidad laboral que refleja este riesgo (Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales), es la primera de mortalidad laboral.

En el 2023 se alcanzó con un record negativo en cuanto a bajas laborales relacionadas, se registraron 600.814 procesos de incapacidad temporal, con un incremento respecto a 2022 de un 14%, siendo un denominador común en todas las comunidades autónomas. Estas cifras no deben esconder a las personas afectadas y como sociedad debemos otorgar a la salud mental la importancia que tiene, para actuar en consecuencia. Hay que reseñar que estos periodos de incapacidad temporal se han duplicado desde 2017, año en el cual se registraron 283.913 periodos.

Existe un hecho significativo en lo referente a la salud mental acaecido en el año 2020, la pandemia mundial generada por el virus SARS-CoV-2. Los cambios provocados y las situaciones padecidas en el ámbito laboral tuvieron consecuencias directas en las todas las personas trabajadoras y, obviamente, en lo relativo al ámbito de la prevención laboral. Esa repercusión se traduce en que los profesionales de la medicina son los más numerosos en estas bajas médicas, con un porcentaje del 15,48%.

Si es fundamental cuidar la salud mental en el mundo laboral, no menos fundamental es cuidar a aquellas personas trabajadoras cuyo trabajo es cuidar al resto de la sociedad. Las bajas por salud mental entre los médicos crecieron respecto al año anterior en un 247%.

2. JUSTIFICACIÓN

Como se ha pretendido plasmar en la introducción, los riesgos psicosociales no se les otorga, a día de hoy, la importancia requerida. Este hecho propicia las cifras de siniestralidad laboral y su tendencia alcista.

Por este motivo, desde UGT Cantabria y en consonancia con la Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028 realiza esta guía, con el fin de facilitar la comprensión y gestión de los riesgos psicosociales; gestión que debe estar integrada en el sistema general de la empresa, mediante el plan de prevención de riesgos laborales.

Ante la importancia y complejidad de este tipo de riesgos y su evaluación se realiza este documento, que pretende reflejar desde un punto de vista lo más comprensible posible, los factores y riesgo psicosociales, la evaluación de riesgos psicosociales y las perspectivas desde un punto de vista de género y de cambio demográfico y climático, aspectos relevantes en el ámbito laboral.

La obligación legal establecida en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales es ineludible y la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales debe ser tratada de la misma forma que el resto de los riesgos laborales.

3. NORMATIVA

La normativa preventiva no tiene un desarrollo específico en materia de riesgos psicosociales, por tanto no existe marco normativo definitorio sobre riesgos psicosociales. A falta de una actualización de la actual Ley de prevención de 1995 o una directiva específica en estos riesgos, tenemos lo siguiente:

❖ Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece en su Capítulo III los Derechos y Obligaciones. De este capítulo cabe reseñar los siguientes artículos:

- Artículo 14. Apartado 1: Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- Artículo 15. Apartado 1. Letra b): Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Artículo 15. Apartado 1. Letra d): Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Artículo 15. Apartado 1. Letra g): Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Artículo 16. Apartado 1: La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Artículo 16. Apartado 2: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

❖ Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece en su capítulo las Disposiciones Generales. De este capítulo cabe reseñar los siguientes artículos:

➤ Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa. Apartado 1: La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

➤ Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales. Apartado 1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

Además de la Ley de Prevención y el Reglamento de los Servicios de Prevención, cabe destacar un Criterio Técnico de Inspección de Trabajo y Seguridad social, el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales.

Se debe tener en cuenta que los Criterios Técnicos se llevan a cabo por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de unificar de criterios de actuación de los funcionarios del sistema en su labor inspectora en orden, independientemente del ámbito territorial y dependencia orgánica.

Los Criterios Técnicos se tornan como fundamentales en pos del mantenimiento de un Sistema de Inspección único, que, de forma integral e integrada consolida la aplicación uniforme del derecho otorgando seguridad jurídica.

Con este criterio técnico, reitera la obligación del empresario respecto a la obligación legal de proteger a trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral. Consecuentemente, los riesgos psicosociales deben tenerse debidamente en cuenta en el proceso de evaluación de riesgo y la toma de medidas preventivas.

4. CONCEPTOS PREVIOS

Antes de entrar en los aspectos relativos a los factores / riesgos psicosociales, es necesario tener en cuenta una serie de definiciones y conocimientos previos que faciliten la comprensión preventiva.

- ❖ La Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 4, en diferentes apartados, una serie de definiciones a tener en cuenta sobre los aspectos que se van a tratar.

Son las siguientes:

- Apartado 1. Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Apartado 2. Riesgo Laboral: la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- Apartado 3. Daños derivados del trabajo: Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- Apartado 7. Condición de trabajo: Característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
 - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

La psicología laboral es la disciplina que se encarga de la prevención de los riesgos laborales psicosociales. Trata las condiciones de trabajo relacionadas con lo indicado en la letra d) del apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir con la organización del trabajo, su contenido, su forma de llevarlo a cabo, las relaciones entre los diferentes intervinientes en el ámbito laboral y el ámbito del mismo.

Estos conceptos explicados a través de las definiciones de la Ley son la base para poder tener la visión preventiva adecuada para comprender el alcance de los factores y riesgos psicosociales.

Cuando el riesgo laboral se materializa se convierte en daño derivados del trabajo, que se traducen en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las definiciones de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional vienen establecidos en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes artículos:

- Artículo 156. Apartado 1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

- Artículo 156. Apartado 2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
 - a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

 - b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

 - c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

 - d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

 - e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

 - f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

 - g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

- Artículo 156. Apartado 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
- Artículo 156. Apartado 4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:
 - a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
 - b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
- Artículo 156. Apartado 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
 - a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
 - b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.
- Artículo 157. Concepto de enfermedad profesional.

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

A este respecto hay que recordar la obligación que tiene la empresa sobre la investigación de los accidentes y los daños a la salud de los trabajadores, establecida en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales:

- Artículo 16. Apartado 2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
 - a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

- Artículo 16. Apartado 3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

5. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Al no existir desarrollo específico de los factores psicosociales, tampoco existen conceptos o definiciones relativas, legislativamente hablando.

Sin embargo, sí existen definiciones normativas, expuestas en las Nota Técnica de Prevención número 443 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 1995, que fue actualizada por la Nota Técnica de Prevención número 926 del año 2012.

Ambas Notas Técnicas definen a los factores psicosociales como aquellas condiciones que existen en el entorno laboral, relacionadas directamente con la organización, el contenido y la realización de las tareas propias del trabajo. A estas tareas, además, hay que tener en cuenta el entorno social, puesto que tanto las tareas laborales como el entorno social, son susceptibles de afectar al desarrollo del trabajo y lo que puede ser más grave a la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Estas condiciones afectan a todas las empresas, por lo que son independientemente de sus características (sector, situación geográfica, tamaño...); por lo tanto, estos factores están presentes en todas las empresas.

Los factores de riesgo presentan diferentes características, para poder tratarlos identificarlos se deben clasificar con el fin de graduar y estudiar el posible daño para la salud de trabajadores y trabajadoras.

Debido a que no existe un marco legislativo específico referente a los factores y riesgos psicosociales, como se ha mencionado anteriormente, se van a clasificar en factores de tipo subjetivo y factores de tipo objetivo.



5.1. FACTORES SUBJETIVOS

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), este tipo de factores son las acciones reciprocas que se establecen entre dos áreas:

1. El medio ambiente en el entorno laboral, las condiciones de la organización del trabajo y la satisfacción del trabajo
2. Las capacidades, las necesidades, la cultura y la situación personal.

No existe una lista exhaustiva de los factores subjetivos, pero se pueden clasificar según:

1. Variables Demográficas individuales:

- a. Edad.
- b. Sexo.
- c. Origen.

2. Estado Biológico:

- a. Condiciones físicas.
- b. Hábitos de salud.
- c. Estilos de vida.

3. Capacidades, experiencias y expectativas:

- a. Destrezas.
- b. Trayectoria personal, laboral y profesional.
- c. Formación.
- d. Necesidades personales y laborales.

4. Vida familiar y personal:

- a. Situación económica.
- b. Apoyo familiar.
- c. Obligaciones familiares.
- d. Tiempo de ocio.



5.2. FACTORES OBJETIVOS

Sobre los factores objetivos se puede incidir a fin de tomar medidas preventivas que eliminen o en su defecto minimicen la exposición de los trabajadores y trabajadoras. En este manual se van a tener en cuenta los siguientes factores, para a su vez relacionarlos en las evaluaciones de los riesgos psicosociales. Son los siguientes:

- ❖ Medio Ambiente del Trabajo.
- ❖ Carga Mental.
- ❖ Autonomía.
- ❖ Definición de Rol.
- ❖ Organización del Trabajo.
- ❖ Estilos de Mando y Comunicación.
- ❖ Contenido de las Tareas.
- ❖ Clima Laboral.



5.2.1 Medio Ambiente del Trabajo.

El medio ambiente del trabajo comprende todos aquellos factores con los que las personas trabajadoras se encuentran en su entorno laboral.

Los factores del Medio Ambiente del Trabajo se dividen en:

- Factores Físicos. Iluminación, temperatura, humedad, calidad del aire, vibraciones, la radiaciones,...
En los factores físicos intervienen el diseño del espacio de trabajo, puesto que puede provocar insatisfacción laboral y episodios estresantes que lleguen a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, irritabilidad y menor rendimiento; el ruido debido a que una exposición a niveles de ruido inadecuados, incide en la productividad y la siniestralidad, interfiere en la actividad mental, provocando fatiga, irritabilidad y dificultad de concentración; la iluminación, ya que por los diferentes factores como la luminosidad, el brillo y el contraste inciden tanto en el rendimiento como en el bienestar psicológico; si son inadecuados tienen consecuencias negativas para la visión, dificulta la atención, provoca dolores de cabeza, fatiga visual, tensión, frustración, fatiga, tensión e insatisfacción; la temperatura inadecuada (por defecto o por exceso), influye sobre el bienestar del trabajador, entorpeciendo el funcionamiento de las destrezas y capacidades psicofísicas del trabajador.
- Factores Biológicos: Materia orgánica que se halle en el trabajo: Virus, bacterias,...
Los factores biológicos pueden llegar a producir riesgo psicosocial por la percepción de la persona trabajadora respecto al efecto nocivo que pueden ejercer sobre su salud. Las personas trabajadoras que son más susceptibles de sufrir los efectos psicológicos de los factores biológicos son aquellas que están más cerca del posible contaminante, desconocen el comportamiento del mismo, o quienes conociendo el agente biológico, reconocen la gravedad de la exposición.
- Factores Químicos: Sustancias que se hallen en el trabajo: Vapores, gases, las emulsiones,....
Los factores químicos son un factor de riesgo psicosocial, puesto que pueden provocar efectos nocivos en la salud; generando alteraciones en la percepción sensorial y motriz, en las funciones cognitivas, alteraciones afectivas y de comportamiento, fatiga, irritabilidad y ansiedad

Estos factores medibles, además de aspectos nocivos a la salud física de trabajadores y trabajadoras pueden ser perjudiciales también para su salud mental, al ser generadores de riesgos psicosociales.



5.2.2 Carga Mental.

La Carga Mental se puede definir como la cantidad de esfuerzo intelectual que tiene que acometer una persona trabajadora para desempeñar y satisfacer sus labores profesionales relativas a los procesos cognitivos de percepción, memoria y razonamiento, en la medida que requiera.

La Carga Mental depende de aspectos tales como la exigencia de la tarea o de la situación del trabajo. En este sentido, hay que tener en cuenta que esta carga mental debe ser la adecuada, puesto que tanto por exceso o por defecto pueden conllevar consecuencias negativas y traducirse en riesgos, que abarquen desde la tensión, la fatiga o la monotonía, entre otros.

La carga mental en el trabajo se puede clasificar en función de:

- Exigencia de la tarea: Atención ejercida sobre una determinada información, responsabilidad, duración de la jornada, contenido de la tarea, conflictividad del puesto.
- Situaciones del trabajo: Físicas: Sociales y de organización y factores externos a la organización.
- Características Individuales: Edad, estado de salud, actitudes, capacitaciones, conocimientos.

Las repercusiones de este factor conllevan a consecuencias negativas en la salud de las personas trabajadoras, con daños como el estrés, la tensión, la fatiga o la monotonía.

La Carga Mental se relaciona con la Carga de Trabajo (CT) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



5.2.3 Autonomía.

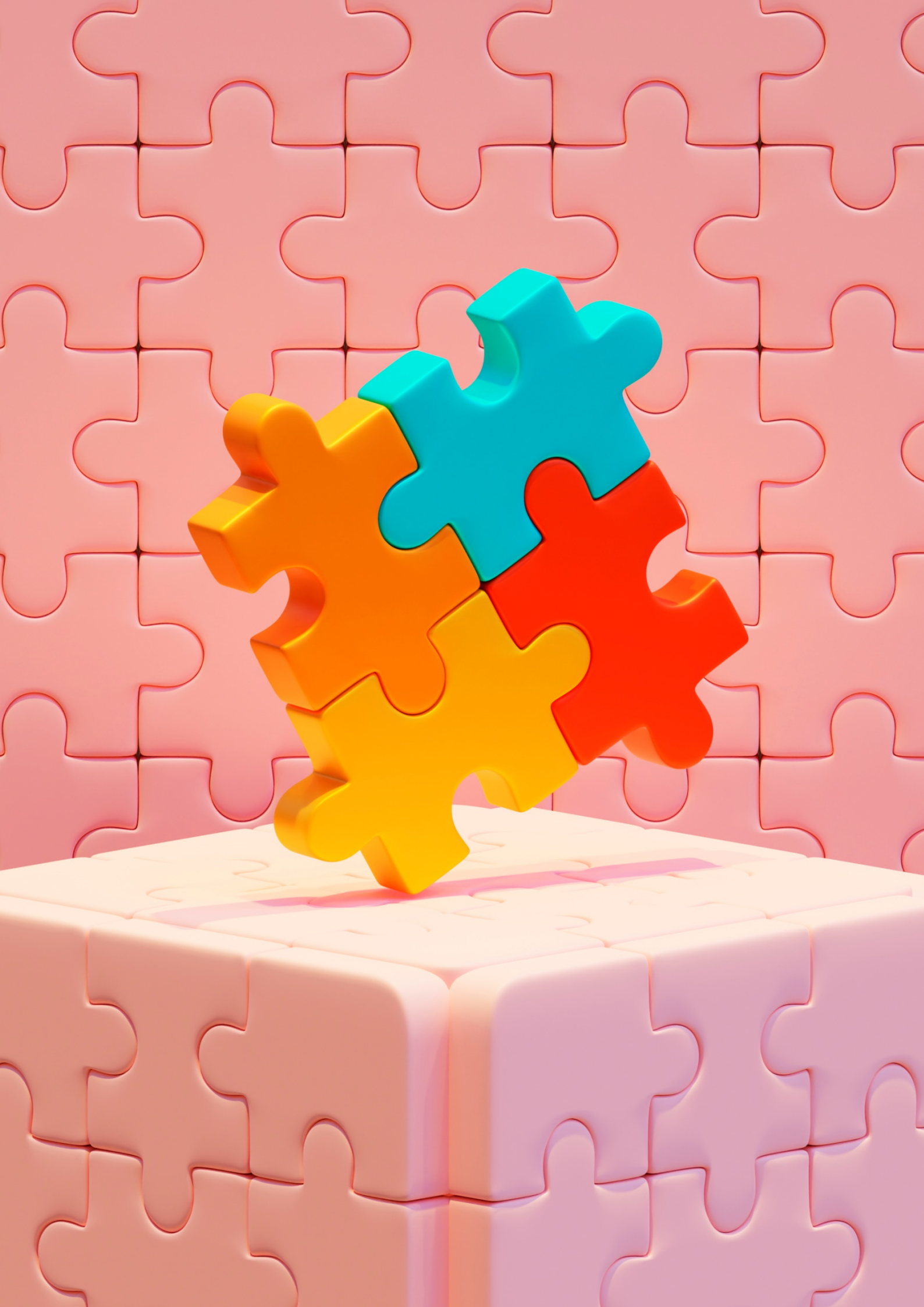
Se puede definir el factor de autonomía como el poder de iniciativa que tiene la persona trabajadora con el fin de planificar sus tareas laborales, teniendo, de este modo control y decisión sobre las mismas.

Existen una serie de aspectos que condicionan la autonomía:

- La realización del trabajo: Orden y secuencias de las tareas, métodos de trabajo, contenido del trabajo, conocimiento y satisfacción.
- El tiempo del trabajo: ritmo de trabajo, distribución tiempo de trabajo, reparto de pausas, planificación del trabajo.
- Organización del trabajo: Objetivos y normas, comunicación, planes para alcanzar objetivos.
- Características personales: Actitudes, aptitudes, experiencia, edad, responsabilidades.

Los riesgos derivados del factor autonomía, tanto en exceso como en defecto, se centran en el estrés, la fatiga física y/o mental, insatisfacción laboral e incluso acoso y violencia laboral.

La Autonomía se relaciona con la Autonomía (AU) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



5.2.4 Definición de Rol

La definición de rol se puede comparar con las expectativas generadas en relación con el puesto de trabajo. Es el papel que se espera que desempeñe el trabajador o trabajadora que ocupe ese puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras llevan a cabo las tareas laborales en función del trabajo asignado. Por lo tanto, si existen indefinición en las tareas o ambigüedades llevarán ineludiblemente a situaciones de ambigüedad de rol o conflicto de rol:

- La ambigüedad de rol se da cuando existe falta de claridad y/o falta de información sobre las tareas a desarrollar.
- El conflicto de rol se produce cuando las exigencias de las tareas a realizar son incompatibles o incongruentes.

En ambas situaciones, el factor psicosocial se convierte en riesgo psicosocial y como resultado se produce estrés en la persona trabajadora.

La Definición de Rol se relaciona con el Desempeño de Rol (DR) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



5.2.5 Organización del Trabajo.

Se denomina Organización del Trabajo al conjunto de estructuras y procesos de planificación y coordinación de las actividades laborales con el objeto de alcanzar los objetivos empresariales establecidos por la dirección de la empresa.

A través de la Organización del Trabajo se determina que se va a realizar, como se va a realizar y cuando se va a realizar.

Este factor está compuesto por tres aspectos: El Tiempo de Trabajo, el Ritmo de Trabajo y los Estilos de Mando y Comunicación.

El tiempo de trabajo representa el tiempo que se dedica a la jornada laboral y es el aspecto que más repercusión tiene sobre la salud de la población trabajadora.

El tiempo de trabajo se organiza mediante diferentes sistemas: jornada intensiva, jornada partida y jornada a turnos.

El trabajo a turnos es especialmente negativo para la salud, pero se lleva a cabo por necesidades productivas, principalmente. Esta decisión prima los intereses empresariales sobre la salud de las personas trabajadoras.

Las consecuencias de una inadecuación del trabajo, sobre manera del trabajo a turnos, se traducen en trastornos gastrointestinales y pérdida de apetito, alteración de los ritmos circadianos y consecuentemente del sueño, trastornos cardiovasculares y nerviosos, insatisfacción laboral, aumento de siniestralidad laboral, dificultad para conciliar relaciones laborales, sociales y familiares.

El Ritmo de Trabajo hace referencia a las exigencias que están relacionadas con las tareas del trabajo. Es decir, el tiempo que se emplea en la ejecución de las tareas laborales.

En el ritmo de trabajo no solo se puede tener en cuenta la variable del tiempo, sino que se deben tener en cuenta aspectos de la tarea a desarrollar tales como el nivel de concentración, la atención requerida, los procesos productivos implicados, los plazos establecidos...

Los ritmos de trabajo intensos o inadecuados provocan insatisfacción laboral, desmotivación y estrés. A nivel de la salud de trabajadoras y trabajadores provocan irritabilidad, problemas de concentración, agotamiento y alteraciones de apetito y sueño, entre otros aspectos.

El Estilo de Mando y la Comunicación van ligados, puesto que uno es consecuencia del otro.

El Estilo de Mando es la forma en la que los superiores comunican las decisiones a los subordinados. El estilo de mando repercute en trabajadores y trabajadoras puesto que las actitudes de los superiores les afectan, directa o indirectamente.

Se pueden establecer cuatro estilos de mando mayoritarios:

- **Estilo Autoritario.**

Se basa en el principio de autoridad. El jefe ordena de forma opaca y sin dar explicaciones. Las decisiones son potestad suya, sin dar información o participación, con lo que no se tienen en cuenta aportaciones ni opiniones de las personas trabajadoras. No se admite tampoco la autocrítica y ni las aportaciones creativas.

- **Estilo Paternalista.**

Se basa en la sobreprotección, primando el desarrollo personal, desde el punto de vista del jefe, sobre la organización. No se permite ni la participación ni la iniciativa y las decisiones parten únicamente del jefe que "cuidar" de sus trabajadores y trabajadoras y considera que sus aportaciones no tienen valor.

- **Estilo Pasivo.**

Se basa en la inacción del jefe respecto a sus subordinados. No da órdenes, sino sugerencias o conseja; no controla sino que permite el autocontrol de los subordinados.

- **Estilo Participativo.**

Se basa en la comunicación entre jefe y subordinados, con escucha activa de sus opiniones y valoración de las mismas. La función del jefe se basa en la coordinación, fomentando la iniciativa de sus subordinados y la crítica y autocrítica constructiva. Las decisiones cuentan con la participación de trabajadores y trabajadoras.

La Comunicación es el canal mediante el cual se transmite la información dentro de la empresa, puede ser formal e informal, pero ambas formas se deben cuidar puesto que pasamos la mayoría de nuestro tiempo en el trabajo y esto supone interrelaciones e interacciones de personas en el ámbito laboral.

La Organización del Trabajo se relaciona con el Tiempo de trabajo (TT), las Demandas psicológicas (DP) y la Participación/Supervisión (PS) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

5.2.6 Contenido de las Tareas.

Se puede definir el Contenido de las Tareas como la graduación que se otorga a las tareas que se desempeña por parte de las personas trabajadoras y en las que se emplean las capacidades requeridas para su resolución y que dan respuesta a las necesidades y expectativas, con el consiguiente desarrollo personal y psicológico.

En el Contenido de las Tareas hay que tener en cuenta sus factores:

- Tareas cortas y repetitivas.
- Trabajo monótono y rutinario.
- Desconocimiento de la aportación individual al proceso productivo.
- Tareas sin valor añadido.
- Complejidad (o falta de ella) en tareas no ajustadas a capacidades.
- Incremento carga de trabajo.
- Cambio periódico de puesto de trabajo.

El Contenido de las Tareas se relaciona con el Interés por el Trabajador / Compensación (ITC), y la Variedad / Contenido (VC) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



5.2.7 Clima laboral

El Clima Laboral viene marcado por las relaciones laborales y las condiciones de empleo. El Clima Laboral es amplio y abarca tanto los aspectos relativos al ambiente general de la organización como a los aspectos relativos al ambiente particular de las personas que lo integran.

Como la organización afronte las situaciones que le repercutan en el presente, como gestione los cambios que quiera afrontar en el futuro y como comunique estas decisiones y de participación a las personas trabajadoras que forman parte del proyecto de la organización determina el Clima Laboral.

Una correcta gestión del Clima Laboral genera satisfacción y motivación de las personas trabajadoras, lo que indudablemente redundará en una mejor productividad y fidelización de trabajadoras y trabajadores para con la organización empresarial.

Por el contrario, una mala gestión conlleva a un deterioro del ambiente de trabajo, provocando conflictos que repercuten directamente en la productividad. Además, las personas trabajadoras no se sentirán identificadas con el proyecto lo que provocará rotación del personal.

El Clima Laboral se relaciona con las Relaciones y apoyo social (RAS) en las evaluaciones de riesgos psicosociales.



R₁ I₁ S₁ K₄

M₃ I₁

N₁

P₄

L₂

D₁

I₁

A₁

T₁

1

L₁

G₂

S₁

6. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Se pueden definir los Riesgos Psicosociales como las diferentes interacciones que se realizan, por una parte, entre el trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas laborales y, por otra parte, entre las capacidades, la cultura, las necesidades y las situaciones personales no laborales de las personas trabajadoras.

Los Riesgos Psicosociales tienen la peculiaridad de que evolucionan en función de la propia evolución del ámbito laboral. La irrupción de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de trabajo y un mercado laboral en constante cambio condicionan los riesgos psicosociales al modificar constante y rápidamente las condiciones laborales y las interacciones de los diferentes actores que están implicados.

Sin embargo, no conviene olvidar ni minimizar de ninguna manera los riesgos psicosociales "tradicionales" como el estrés, puesto que siguen siendo causante de daños a la salud de las personas trabajadoras.

Los Riesgos Psicosociales a abordar son los siguientes:

- ❖ Violencia en el trabajo
- ❖ Estrés laboral
- ❖ Síndrome del quemado (Burnout)
- ❖ Síndrome del Aburrimiento (Boreout)
- ❖ Tecnoestrés
- ❖ Acoso Psicológico en el Trabajo.
- ❖ Acoso Sexual en el Trabajo.



6.1. Violencia en el trabajo

Se puede considerar a cualquier incidente en el que una persona sea maltratada, amenazada o agredida en el trabajo y que ponga en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento. También es violencia laboral los insultos, las amenazas y las agresiones físicas o psicológicas realizadas por personas ajenas al centro de trabajo dirigidas a una persona durante su jornada laboral.

Según la Nota Técnica de Prevención número 489 del INSST, la violencia se puede clasificar en tres tipos, en función de las personas que intervienen y la relación entre ellas:

- Violencia tipo I.

No existe relación entre las personas agresoras y las víctimas. Un claro ejemplo de este tipo de violencia son los robos. Debido a la violencia del acto, suelen ser las más violentas.

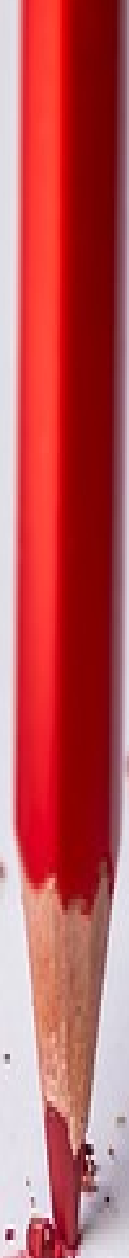
- Violencia tipo II.

En este tipo de violencia sí que existe relación entre la persona que agrede y la víctima, aunque esta relación se ciñe al ámbito profesional. Suele darse en la recepción de un servicio; por ejemplo entre facultativo y paciente. Este tipo de violencia son las que más se prodigan por el contacto habitual entre las personas trabajadoras y los clientes del servicio aunque, como norma general, el tipo de violencia no es grave, quedándose la mayoría de las ocasiones en violencia verbal.

- Violencia tipo III.

Este tipo de violencia también existe relación entre la parte agresora y la parte agredida, que puede superar el ámbito laboral o ser más directo. Un ejemplo habitual de este tipo de violencia es entre compañeros o compañeras de trabajo, independientemente del lugar que ocupen en el organigrama de la empresa. Este tipo de violencia es menos común de la del tipo II, y, como norma general, sus consecuencias son del mismo tipo.

STRESS



6.2. Estrés Laboral

El Estrés laboral, considerada por muchos como la enfermedad del Siglo XX, se produce cuando existe un desequilibrio entre exigencias y recursos ante una situación. Los seres humanos se adaptan ante las situaciones y el estrés permite hacer frente a ellas, siempre y cuando exista una situación de equilibrio entre la capacidad de afrontar y la resolución de esa situación.

Debido a que las personas estamos sometidos a situaciones cambiantes a lo largo de la vida, estos factores también afectan al estrés. La edad, la experiencia vital y laboral, las relaciones interpersonales, las capacidades o la personalidad de cada persona varían la afección a nivel de estrés ante una misma situación.

El estrés se puede clasificar en función de la respuesta ante una situación:

- Estrés Positivo o Eustrés.

El estrés puede ser positivo y será un factor que ayude a superar la situación y actúe como motivante para llevarla a cabo y nos ayude a superar todos los obstáculos que se puedan plantear.

- Estrés Negativo o Distrés.

El estrés puede ser negativo, cuando ante una situación genera inquietud, ansiedad o desazón. Este tipo de estrés no ayuda a superar la situación y provoca en las personas las consecuencias negativas mencionadas, por la intensidad de la situación o por su duración.

El Estrés negativo o distrés es perjudicial y supone un riesgo psicosocial, al ser causante de daños a la salud de las personas trabajadoras.

Este tipo de estrés se puede clasificar según su duración o según la causa que le originó:

Según la duración:

- Estrés agudo: Se caracteriza por estar limitado en el tiempo, aunque es muy intenso.
- Estrés crónico: Se caracteriza por ser repetitivo durante un periodo de tiempo prolongado, aunque no tiene por qué ser necesariamente intenso.

Según la causa que lo originó:

- Estrés Postraumático: Originado por un episodio laboral de especial incidencia dramática o de origen intenso y repentino. La exposición a un acontecimiento estresante, extremadamente traumático, involucra un daño para la persona afectada. Es complejo, puesto que presenta dificultad de su diagnóstico en la determinación objetiva del trastorno.
- Tecnoestrés: Originado por el impacto laboral de las nuevas tecnologías y/o la robotización. Debido a su importancia e impacto laboral, se verá en un apartado posterior.
- Por Razón de Género: Originado por situaciones de desigualdad de sexo y/o género. Como en el caso del Tecnoestrés, se tratará en un apartado específico.

6.3. Síndrome del quemado (Burnout)

El riesgo psicosocial del Síndrome del quemado es la consecuencia de una situación de estrés laboral que se ha prolongado en el tiempo. Su origen se halla en un continuo proceso de desgaste y agotamiento laboral que se ha ido acumulando, dando lugar a una situación de estrés laboral crónico.

Este riesgo se da, principalmente, en personas trabajadoras que tienen contacto directo con personas que son la causa del desgaste profesional, debido a las altas demandas emocionales que requiere sus tareas profesionales.

Presenta una serie de características que se interrelacionan entre sí:

- Insatisfacción laboral.

La falta de realización laboral lleva a la falta de ilusión laboral y a la insatisfacción laboral. Como consecuencia de estos aspectos, se tiende a sentir un sentimiento negativo tanto con el trabajo como con la autoestima laboral y, por ende, desciende el rendimiento y la productividad.

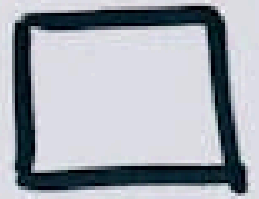
- Deshumanización y/o despersonalización.

El trato hacia las personas usuarias o hacia los compañeros y compañeras de trabajo se ve condicionado por el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas. Se considera a las personas de forma impersonal, sin importar sus particularidades. Esto también afecta a la persona afectada respecto a una baja o nula autoestima, ante su propio rol o papel que desempeña.

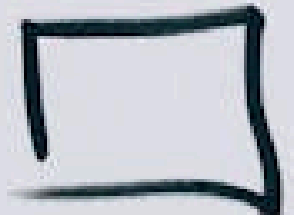
- Fatiga o agotamiento emocional.

Las personas afectadas se sienten cansadas o derrotadas, tanto física como psíquicamente, ante el trabajo a desarrollar. La razón de esta fatiga o agotamiento se debe a la pérdida o drástica disminución de las capacidades necesarias para entender y comprender a las personas con las comparte su vida laboral.

B | A | L | A | N | C | E



B | U | R | N | O | U | T



6.4. El síndrome del Aburrimiento Laboral (Boreout)

El Síndrome del aburrimiento laboral se produce debido a una profunda y prolongada desmotivación laboral. Esta desmotivación se puede deber a personas trabajadoras con sobre calificación que llevan a cabo tareas repetitivas y monótonas, cuya retribución salarial puede no ser la adecuada. También se puede deber a aquellos trabajos en los que no es posible la promoción laboral. Estos aspectos generan una desmotivación que lleva al aburrimiento laboral, pérdida de concentración, apatía e insatisfacción laboral.

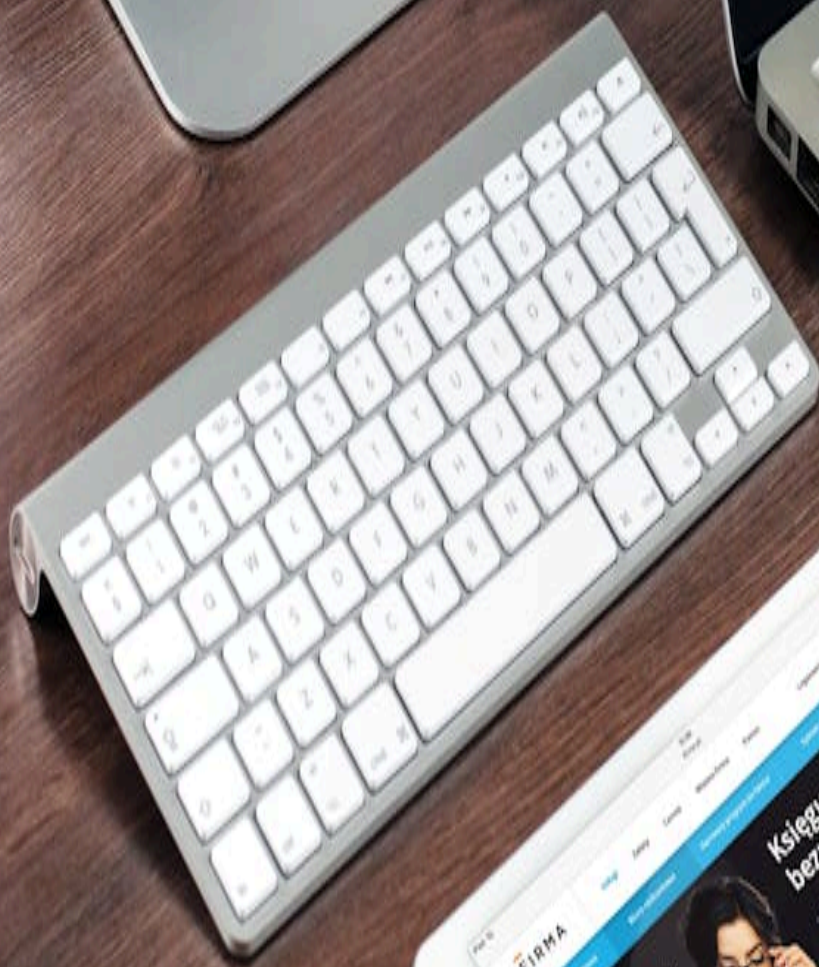
Este síndrome de boreout tiene consecuencias negativas que producen daños a la salud trabajadores y trabajadoras, llevándoles a padecer depresión, apatía, problemas de concentración, tensión e irritabilidad.

La falta de comprensión de la situación dificulta el reconocimiento del problema y esto se traduce en la falta de medidas preventivas para solucionar la situación generada por el síndrome del aburrimiento, que puede llevar a una desconexión emocional del trabajador con la empresa con el consiguiente empeoramiento del clima laboral que genera negatividad y el pesimismo en el trabajo.

Se basa en los siguientes aspectos:

- **Infraexigencia:** Consecuencia de la incapacidad para rendir en el trabajo, por las características de las tareas asignadas.
- **Aburrimiento:** Fruto de la apatía y la duda constante, debido a que no sabe qué hacer en el tiempo en el que está en el trabajo.
- **Desinterés:** Al no sentirse identificado con el trabajo que desarrolla.

Se puede considerar una variante de este síndrome el Presentismo laboral, que consiste en permanecer en el puesto de trabajo y excederse en el horario laboral para que se note su presencia en la organización, causando un sobreesfuerzo innecesario que genera repercusiones negativas en el ámbito personal del individuo y entorno laboral.



6.5. Tecnoestrés

Los cambios vertiginosos que han provocado, provocan y provocarán las nuevas tecnologías requieren que la prevención actúe para evitar los riesgos que su impacto ocasiona. La Nota Técnica de Prevención número 730 del INSS presenta varias definiciones:

Se puede definir como: "una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable". La falta de adaptación o competencias abarca desde la ofimática hasta la Inteligencia Artificial de la aplicación ChatGPT.

También se puede definir como "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".

Ambas definiciones establecen desajustes entre las capacidades de las personas trabajadoras y capacidades requeridas para hacer uso de las nuevas tecnologías; además presenta ansiedad y actitudes negativas hacia el uso de las nuevas tecnologías. El tecnoestrés tiene diferentes componentes: la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción.

- Tecnoansiedad.

Este componente del tecnoestrés produce a la persona trabajadora ansiedad, tensión y malestar por el uso de las nuevas tecnologías. Esta ansiedad vuelca sentimientos negativos sobre sus competencias y capacidades respecto de las nuevas tecnologías y sobre estas.

- Tecnofatiga.

La fatiga o el cansancio mental del uso de las nuevas tecnologías genera tecnofobia, que se caracteriza por sentimientos de agotamiento mental y cognitivo debidos al su uso.

- Tecnoadicción.

Es el incontrolable impulso de utilizar constantemente las nuevas tecnologías, en todo momento y lugar y durante largos periodos de tiempo, generando una situación de dependencia a las tecnologías.

Las altas exigencias de conocimiento y de actualización constante del uso de las nuevas tecnologías, con una mayor presión en los tiempos y una mayor cantidad de trabajo conllevan una reducción del contacto personal, ampliando la jornada laboral llevándola a la indefinición, debido a la hiperconectividad que supone no existir las fronteras espaciales y temporales de la oficina.

Todo ello provoca trastornos de adaptación, ansiedad, sensación de ineficacia, fatiga mental, problemas de conciliar el sueño, dolores de cabeza y musculares o trastornos gastrointestinales, entre otros.

El derecho a la desconexión digital está establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

- Artículo 88. Apartado 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Esta normativa no prohíbe a la empresa comunicarse con la persona trabajadora fuera del horario laboral, sin embargo sí que otorga a la persona trabajadora la potestad de responder a esa comunicación.

6.6. Acoso Psicológico en el Trabajo.

La Nota Técnica de Prevención número 854 del INSST define el Acoso Psicológico en el Trabajo:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”

Esta definición tiene su base en las dos definiciones siguientes:

“...Una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización...que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado -más de 6 meses-, sobre otra persona en el lugar de trabajo...”

“...Cualquier manifestación de conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima...”

El Acoso Psicológico presenta las siguientes conductas, dirigidas a la vida privada o profesional de la trabajadora o trabajador contra el que se ejercen estas acciones:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Rumores.

Las partes implicadas en el acoso psicológico en el trabajo son la parte acosadora y la parte acosada. No obstante y aunque sean dos partes, las conductas de acoso pueden producirse de una o más personas y pueden dirigirse hacia una o más personas.

Las situaciones de acoso se pueden producir independientemente del puesto del organigrama que se ocupe en la empresa; pudiendo darse en sentido ascendente (de subordinado a superior), descendente (de superior a subordinado) u horizontal (entre pares).

En las organizaciones empresariales con mal clima laboral, estas situaciones de acoso son más propicias, puesto que las condiciones organizativas laborales inadecuadas son el caldo de cultivo para que aparezcan

Las acciones que se pueden calificar de acoso, deben tener una frecuencia y duración para que se puedan considerar como tales, se deben producir de forma reiterada y en un tiempo de prologando, puesto que es una condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Los hechos aislados o puntuales, son un riesgo psicosocial, pero no se pueden definir como acoso psicológico.

La relación entre partes es asimétrica, es decir, predominio de poder de una parte sobre la otra. Este hecho no tiene por qué implicar necesariamente jerarquía superior. Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite la materialización del acoso psicológico, puesto que la prevalencia de poder de la parte acosadora sobre la acosada hace que esta última se encuentre en una situación de vulnerabilidad que impide dar la respuesta adecuada a esta situación.

Obviamente, para que se califique como acoso psicológico en el trabajo, estas situaciones se tienen que dar en el marco de una relación laboral, dentro de la cual existe una dependencia organizativa. Las conductas relativas al ámbito privado no entrarían en este campo, salvo que exista relación con aspectos laborales.

Por el contrario, aunque el origen sea privado, si el desarrollo del conflicto se produce en el ámbito laboral se puede tipificar de acoso, puesto que es responsabilidad del empresario garantizar la salud de todo el personal en el centro de trabajo.

Los daños sobre la salud de trabajadoras y trabajadores de este riesgo afectan tanto individual, con depresiones o episodios de ansiedad, entre otros; como colectivamente, afectando al clima laboral.

6.7. Acoso Sexual en el Trabajo.

El acoso sexual en el trabajo tiene una magnitud que hace que se deba tratar con la importancia adecuada. Esta magnitud se traduce en, según datos de la última encuesta de violencia contra la mujer del año 2023, que más de 1,4 millones de mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en su trabajo, pero el 72% de las víctimas no informa a la empresa. El 62% no lo hace por miedo a represalias o a perder el empleo.

En la Nota Técnica de Prevención número 507 del INSS define el Acoso Sexual en el Trabajo:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

La misma nota técnica establece dos tipos de acoso:

- Acoso quid pro quo: Consiste en un chantaje sexual, en el que la parte acosada es forzada a requerimientos sexuales o perderá o verá perjudicados beneficios o condiciones laborales. Es un claro abuso de autoridad, porque solo lo puede llevar a cabo quien tenga poder laboral para dar o quitar las condiciones laborales.
- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. Consiste en la creación de un ambiente de trabajo hostil o amenazador para la parte acosada en el que caso de que no acceda a requerimientos sexuales de la parte acosadora.

Desde el punto de vista preventivo hay que tener en cuenta un aspecto característico del acoso sexual laboral: no son incidentes aislados, sino que es un hecho frecuente. La mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados.

Otros aspectos a tener en cuenta vienen determinados por la propia organización:

- **Clima organizacional.**

El clima organizacional hace referencia a las características de la organización que sean tolerantes ante conductas consideradas como acoso sexual. Pueden existir conductas que no parezcan acoso sexual, aun cuando lo sean. Es fundamental que la empresa tenga una postura clara respecto al acoso sexual laboral para que no sea cómplice en estas situaciones.

- **Contexto Masculino o Femenino.**

El predominio de un sexo respecto al otro, ya sea por población trabajadora o por el predominio del tipo de tareas mayoritariamente masculinas o femeninas también tiene relación con el acoso sexual laboral; las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidades de sufrirlo.

La manera en que las mujeres (víctimas del 98% de los casos de acoso sexual laboral) afrontan la situación es mayoritariamente la de evitar al acosador y la confrontación directa y tratar de reconducir la situación. No obstante, esta forma de afrontar la situación tiene consecuencias negativas puesto que existe la relación laboral y esto implica la interacción con el acosador. La mayoría de las mujeres busca el apoyo familiar o laboral para lidiar con esta situación. Un número menor de mujeres se enfrenta directamente al acosador y muy pocas mujeres buscan ayuda en la propia organización.

Las consecuencias que tiene el acoso sexual sobre las víctimas se traducen en daños no solamente a la salud, sino en el aspecto profesional de las mujeres.

Salud psicológica: Estrés postraumático, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, impotencia, cólera, baja autoestima,...

Salud física: Trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras,... Aspectos de la salud física asociados al estrés.

Vida Laboral: Con repercusión directa sobre la satisfacción laboral, menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.

La responsabilidad empresarial relativa a la protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral alcanza a estas situaciones. Una herramienta efectiva de hacer frente al acoso sexual es una política empresarial que se base en erradicar las conductas consideradas como acoso sexual laboral.

Esta política debe tener en cuenta la elaboración de un protocolo para tratar estas situaciones, asegurando la seriedad, el anonimato y la confidencialidad y que se fije la posible adopción de medidas disciplinarias.

Tanto la política como el protocolo debe ser comunicados a trabajadoras y trabajadores, que conozcan el parecer de la empresa y su tolerancia cero respecto al acoso y que conozcan que existe un protocolo de actuación ante estas situaciones.

Este procedimiento debe estar correctamente establecido para que la duración sea la mínima posible y se resuelva de una manera rápida y eficaz.



7. RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACION DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El avance en pos de lograr la igualdad efectiva real entre mujeres y hombres en nuestra sociedad es innegable, tan innegable como que todavía quedan muchos aspectos para alcanzarla.

En el ámbito de la Salud Laboral, también queda mucho camino por recorrer. La introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es un aspecto fundamental para alcanzar la protección eficaz en materia de seguridad y salud de las mujeres trabajadoras.

La segregación ocupacional, que hace referencia a la ocupación de distintos puestos de trabajo han tenido que ocupar mujeres y hombres, ha llevado a una desproporción de mujeres en cierto tipo de ocupaciones basadas en estereotipos socio laborales. De ahí que en ciertos sectores hay un predominio de mujeres como el de la asistencia, educación y servicios y predominio de hombres en el sector industrial.

Se debe matizar que dentro de la segregación ocupacional existen matizaciones dentro de los sectores. Como ejemplo el sector sanitario, en el cual en el género masculino hay predominio de médicos, conserjes o celadores, mientras que en el género femenino hay predominio de enfermeras y auxiliares de clínica. Por este motivo, las posibilidades de ascenso a puestos de dirección favorecen al género masculino en detrimento del femenino. Esta diferencia de posibilidades es lo que se denomina como segregación vertical.

Estas cuestiones revierten en los riesgos laborales, puesto que estos aspectos socio laborales que diferencia a mujeres y hombres, también hace que las mujeres y los hombres estén expuestos a diferentes entornos de trabajo, a diferentes exigencias y tensiones y, por tanto, a diferentes riesgos laborales.

Tanto la segregación ocupacional como vertical tiene consecuencias en el ámbito preventivo. En el informe confeccionado por UGT "Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género" se demuestra con datos estadísticos la necesidad e importancia de dotar con un enfoque de género la prevención de riesgos laborales.

En este informe se aprecia como el género masculino tiene más siniestralidad laboral durante el transcurso de la jornada laboral y mayor siniestralidad mortal. Esto se debe a que los puestos físicos están ocupados en su mayoría por hombres.

Por el contrario, el género femenino tiene siniestralidad laboral en aspectos relativos a problemas de salud mental, puesto que las mujeres ocupan trabajos que están más expuestos a riesgos psicosociales.

Por este motivo, el género femenino tiene más prevalencia respecto a los problemas de salud mental que el género masculino con mayor incidencia en la salud de los riesgos psicosociales de origen laboral. En este aspecto se debe tener en cuenta que los daños laborales psicosociales no están correctamente reflejados en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Aun así, según la EPA (Encuesta Población Activa) del año 2023, en su módulo de 'Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo', 12 de cada 1.000 mujeres trabajadoras declararon como principal trastorno laboral a las afecciones mentales frente a 9 de cada 1.000 hombres trabajadores. De esta encuesta también se desprende que las mujeres también declaran mayores problemas óseos, articular o muscular, como dolores de cabeza y fatiga ocular provocados por el trabajo que los hombres.

Las diferencias biológicas también afectan a las enfermedades. Las mujeres suelen padecer enfermedades coronarias entre 10 y 20 años más tarde que los hombres con lo que muchas de ellas pueden ya estar jubiladas cuando enferman y, por este motivo, no se puede establecer una relación causal de posible vínculo laboral existente.

En lo referente a la menor mortalidad femenina respecto a la masculina, además de por los tipos de trabajo indicados, el aspecto biológico relativo a la segregación hormonal femenina de progesterona y estrógenos con la coincidencia de la vida laboral, las protege del riesgo coronario.

Las mujeres cuentan con un 15% más de grasa corporal y esto implica que sean más susceptibles a la acumulación en sus tejidos de agente químicos liposolubles. Las mujeres también cuentan con menor espesor cutáneo, una cuarta parte menos, lo que facilita la entrada de compuestos químicos por la piel. Ambos aspectos junto a la menor talla media respecto a los hombres, inciden en los límites de exposición a productos químicos, aspecto no tenido en cuenta por la prevención normativa actual.

Tanto las herramientas de trabajo como en la mayoría de los equipos de protección individual (EPI) no se ha contemplado al género femenino, puesto que se han dicho para el género femenino. Esto implica que no protegen de la forma adecuada al no estar adaptados correctamente a las mujeres, entrañando una falta sensación de seguridad y generando un riesgo laboral al no garantizan la adecuada protección a las usuarias.

Estas consideraciones se deben tener en cuenta y expandir el enfoque de la perspectiva de género aplicado a la salud laboral, puesto que existen entre géneros y eso implica diferencia en las evaluaciones de riesgos laborales para que se tengan en cuenta las diferencias a la exposición a los riesgos, su prevención y sus consecuencias para con la salud que provocan.

Además de las diferencias expuestas a nivel de perspectiva de género, las mujeres tienen otro agravante, la precariedad laboral. Desgraciadamente, la precariedad laboral tiene rostro de mujer. Aunque no es exclusivo del género femenino, la precariedad afecta más a este género. Este hecho se puede apreciar en los trabajos a tiempo parcial, los cuales están ocupados en su mayoría por mujeres y suele ser más precario, monótono y exigente, a lo que hay que sumar que no suele tener proyección laboral ni interna ni externa debido a su falta de responsabilidades.

Preventivamente hablando, la concentración de las mujeres en trabajos precarios con mínimas condiciones de trabajo afecta en lo referente a los riesgos psicosociales; sin olvidar las situaciones discriminatorias y de acoso sexual, que se convierten en dos factores de riesgos psicosociales con una exposición mayor en las mujeres que en los hombres. La escasa participación de las mujeres en todos los niveles de consulta y de toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo ha contribuido a que se haya prestado menor atención a sus necesidades en este ámbito y a que la evaluación de los riesgos propios de la mujer haya sido insuficiente.

La contratación laboral a tiempo parcial tiene una explicación social, la desigualdad a la hora de compartir las tareas domésticas. La sociedad avanza en este apartado, aunque no a la velocidad que debiera, con la consecuencia negativa para las mujeres: a la carga laboral se debe añadir la carga física y psicológica de la realización de las tareas domésticas y del cuidado de hijos y familiares, con el consiguiente aumento y agravamiento de trastornos para la salud asociados.



8. RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA EVOLUCION DEMOGRAFICA Y EL CAMBIO CLIMATICO

El mercado laboral actual se caracteriza por los continuos cambios que le afectan de forma directa e indirecta, reflejo de una sociedad cambiante.

Las nuevas formas de organización del trabajo es un aspecto que le afecta directamente. La revolución del mercado laboral debido a la eclosión de los trabajos en entornos digitales afecta a la organización laboral y, en consecuencia a la prevención laboral: a los riesgos laborales más generales, ergonomía, seguridad vial o higiene, entre otros, hay que añadir factores de riesgo específicos, como los vinculados al uso de las propias plataformas (hiperconexión, monitorización, invisibilidad, falta de contacto social, precariedad) u otros vinculados a la organización del trabajo (aislamiento, reputación digital, algoritmos gestores, etc...).

A este aspecto se debe sumar que el trabajo en plataformas digitales se traslada a la mayoría de los entornos laborales: logística y transportes, servicios, alimentación, las mercancías, finanzas, instituciones...

Es necesario que ante esta situación provocada por la irrupción de las plataformas digitales, en materia de salud y seguridad laboral, las empresas deban actuar e implantar medidas que promuevan la seguridad y la salud mental. Trabajar en aspectos como proporcionar equipos ergonómicos adecuados, promover la comunicación efectiva y establecer las pautas que equilibren la vida laboral y personal.

Existen desafíos preventivos ante esta nueva realidad que se deben afrontar y atajar:

- Aumento de riesgos Psicosociales, en base a la percepción de las personas trabajadoras en relación a que deben estar siempre disponibles, desequilibrando vida laboral y profesional; aislamiento social, control del rendimiento, inseguridad en el trabajo, ciberacoso, ciberagresiones y ciberataques y tecnoestrés.
- Mayores riesgos para la seguridad y la privacidad, en base a los registros de información personal y pérdida de puestos y funciones.
- Mayor riesgo ergonómico, en base al uso constante de dispositivos portátiles y móviles y trabajo sedentario que conlleva a un aumento de daños a la salud relacionados (fatiga visual, obesidad, cardiopatías, trastornos musculoesqueléticos...) y la interacción de persona trabajadora y máquina.

- Exposición a nuevos riesgos, en base a los campos electromagnéticos, la gestión de la Inteligencia Artificial, exposición a nanopartículas y partículas ultrafinas.
- Mayores Incidentes o Accidentes, en base a la falta de evaluación de los lugares de trabajo.
- Empeoramiento de la Prevención, en base a un ámbito laboral más diverso y disperso, por el mayor acceso al empleo y por el desarrollo de las tareas laborales fuera de las instalaciones de los centros de trabajo tradicionales.

Se debe sensibilizar y concienciar sobre la importancia de prevenir los riesgos que conllevan y proponer soluciones concretas ante estos riesgos, que se materialicen en medidas preventivas.

La Evolución demográfica es un aspecto indirecto que afecta al mercado laboral. En los países occidentales, entre los que se encuentra España, en lo referente a su población activa está envejeciendo. Esto implica que se debe ser consciente sobre la edad de las personas trabajadoras, que cada vez es mayor y esto implica mayor exposición a algunos riesgos, como la afección a los trastornos musculoesqueléticos.

Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años tienen una incidencia más grave en los accidentes, con un índice de víctimas mortales por encima de la media europea. A su vez, este grupo de edad sufre una mayor incidencia de enfermedades profesionales y cánceres de origen laboral.

Ante el envejecimiento de la población activa trabajadora, la inmigración es un efecto consecuente y creciente. La inmigración es un grupo muy heterogéneo debido a su diverso origen geográfico y cultural. Por diferentes aspectos, como el idioma o la cultura preventiva, las trabajadoras y trabajadores inmigrantes están más expuestos a los riesgos laborales, situación que se agrava en el caso de inmigrantes ilegales, puesto que sus condiciones laborales ni tan siquiera llegan a precarias y la prevención es prácticamente inexistente.

Se suma, también, el acceso creciente al mercado laboral de la mujer, con una proporción de mujeres en aumento. Como se ha explicado en el apartado anterior, la prevención debe incorporar la perspectiva de género, con el fin de que sea eficaz para con las mujeres trabajadoras.

La tendencia demográfica, a resultas de estos tres factores, afecta a la prevención laboral e implica que se altere la población trabajadora activa con consecuencias de largo alcance para su seguridad y salud laborales.

El control del calentamiento global es otro aspecto indirecto que afecta al mercado laboral. Mantener en las cifras adecuadas para no perjudicar la salud de nuestro planeta es una cuestión vital que nos afecta como sociedad, y que tiene repercusión en todos los factores que la componen, entre ellos el del trabajo.

Si no se actúa en consecuencia, la exposición a aire contaminado aumentará en un 50% en esta década, mientras que los desechos plásticos que fluyen hacia los ecosistemas acuáticos podrían triplicarse para 2040. El agua es uno de los recursos básicos y esenciales para la vida, pero también es un componente esencial de las economías de los distintos países del planeta y es básica para crear y mantener los puestos de trabajo en todos los sectores de la economía mundial. Según informe de la ONU, el 78% de los puestos de trabajo que constituyen la mano de obra mundial dependen del agua.

La escasez del agua es un problema de primer orden en gran parte de nuestro país, debido principalmente, a las periódicas sequías y a la sobreexplotación en la que se encuentran muchas de las masas de agua. Los escenarios de cambio climático y la variabilidad climática, con periodos de sequías o de inundaciones, junto con las altas temperaturas, agravan la incertidumbre en la disponibilidad del recurso y pone en riesgo la sostenibilidad de los ecosistemas.

Esta situación, requiere mejorar nuestra capacidad de respuesta y de adaptación a la nueva situación para lograr la seguridad hídrica para las personas y el planeta que repercute en el ámbito laboral.

Las altas temperaturas es otro factor del Cambio Climático, ante el que se deben extremar las precauciones laborales para evitar accidentes laborales relacionados con el calor extremo. En comunidades autónomas como Cantabria, donde hace unos años no se alcanzaban altas temperaturas, se están dando situaciones en los que las personas trabajadoras empiezan a sufrir patologías adversas como los golpes de calor.

Las empresas deben tener en cuenta estas situaciones cambiantes y realizar una evaluación de los riesgos laborales dónde se contemple la exposición a temperaturas extremas y adoptar las medidas preventivas para evitar los daños a la salud que pudieran provocar la exposición a temperaturas fuera del rango establecido en la normativa preventiva de aplicación.



9. EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Se ha indicado en apartados anteriores el marco legal que establece la obligación sobre la evaluación de los riesgos laborales. La legislación preventiva no hace distinción entre los riesgos laborales, por lo tanto, los riesgos psicosociales son un riesgo más y por ende, se deben evaluar.

Adicionalmente a la obligación establecida en la Leyes, existen más razones para su evaluación y posterior toma de medidas preventivas, puesto que una correcta gestión de los riesgos psicosociales proporciona beneficios para la organización empresarial de forma integral.

Estos beneficios afectan tanto a las personas trabajadoras, en una doble vertiente, la concerniente a su propia salud y a la de poder disfrutar de un adecuado clima laboral que les proporciona mayor satisfacción laboral que redundando en una motivación que mejora su rendimiento como a la propia empresa, al mejorar la productividad por el mejor rendimiento y menores niveles de absentismo debido a la mejor salud de las personas trabajadoras.

La Evaluación de riesgos psicosociales parte de una base común con los otros riesgos El objetivo básico de la gestión psicosocial son las condiciones de trabajo: eliminar el riesgo y si no es posible la eliminación evaluar el riesgo para tomar las medidas preventivas que lo reduzcan hasta límites tolerables, a través de la evaluación. Una característica de esta evaluación es que se debe garantizar tanto el anonimato como la voluntariedad de las personas participantes.

Se pueden distinguir las siguientes fases:

- Planificación.

Es necesario tener una planificación adecuada del proceso que conlleva la evaluación de riesgos psicosociales, que debe dar la participación adecuada a todas las partes implicadas. En este aspecto, se recalca la obligatoriedad legal de contar con la participación de trabajadoras y los trabajadores a través de sus representantes, los delegados y delegadas de prevención. Además de la obligación legal, su participación facilitará el éxito de la evaluación al involucrar a la parte trabajadora en el proceso. En esta fase inicial del proceso, las personas que participen deben realizar un cronograma con las acciones que lo comprenden: Elección del método de la evaluación, definir unidades de análisis, información y formación a las personas trabajadoras.

- Metodología

La metodología para llevar a cabo la evaluación no tiene establecido un método en concreto. Estos métodos deben estar convenientes aprobados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) el cual ofrece el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO. Este método será el que se usará en este manual como ejemplo de la evaluación de riesgos psicosociales. La técnica o técnico de prevención que realice la evaluación debe tener la especialidad en ergonomía y psicología aplicada.

Este método se basa en un cuestionario que consta de cuarenta y cuatro preguntas, con repuestas que pueden ser múltiples. Debido a esto los ítems a evaluar ascienden a ochenta y nueve, distribuidos en nueve grupos:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Estos grupos se han relacionado en el apartado de Factores Psicosociales.

La metodología que emplea el FPSICO es del tipo cuantitativo que indica que existe un riesgo, pero puede no explicar el origen. Para paliar esta situación se puede (y se debe) establecer una metodología de tipo cualitativo, como son las entrevistas. Mediante esta metodología se puede llegar al origen del riesgo y permitir a las personas que voluntariamente quieran participar en la parte de este proceso expresen sus pareceres sobre los riesgos detectados.

Ambas técnicas son complementarias y no excluyentes al ayudar las técnicas cualitativas en la comprensión de los datos obtenidos con las técnicas cuantitativas. De esta forma, se llega al origen del riesgo, con el fin de determinar las acciones correctoras preventiva adecuadas.

El cuestionario puede contar en la parte inicial del mismo y antes de entrar en las preguntas psicosociales (que están ya establecidas y no pueden ser modificadas) con una serie de preguntas sobre datos de tipo sociodemográficos.

Estas preguntas son opcionales y deben ser consensuadas y, por supuesto, deben garantizar el anonimato y la confidencialidad. Las cuestiones previas voluntarias y adaptables preguntaran sobre la edad, el sexo, el puesto de trabajo, la categoría, antigüedad en la empresa...

El cuestionario se puede llevar a cabo de diferentes formas, en formato físico o electrónico e incluso mixto. Reiteramos la necesidad de que se garantice el anonimato y la confidencialidad, independientemente de la modalidad elegida para realizar el cuestionario.

En lo referente a donde y cuando se va a realizar el cuestionario, hay que recordar lo establecido en el Apartado 5 del Artículo 14 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales que establece que el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores, con lo que habrá que establecer las medidas adecuadas en el caso de que el cuestionario se realice fuera de la jornada habitual, con la consiguiente compensación de tiempo y desplazamiento, si lo hubiere.

También se debe tener en cuenta la entrevista. Aunque dependerá de los resultados obtenidos en el cuestionario, se tener previstos los temas a tratar y las personas a entrevistar, que además, deben ser voluntarias.

- Definir las unidades de análisis.

Las unidades de análisis hacen referencia a los puestos de trabajo. Estos se pueden agrupar, en principio para garantizar el anonimato. Estas agrupaciones se pueden llevar a cabo siempre y cuando los puestos de trabajo presenten similitudes en lo concerniente a contenido de tareas y/o responsabilidades.

En este aspecto no es conveniente agrupar puestos que se contraindiquen, en los que haya superiores y subordinados, o aquellos en que el contenido de las tareas no tenga nexo de unión.

Cuantas más unidades de análisis se tengan, mayor capacidad de llegar a conclusiones que permitan reconocer el origen del riesgo y tomar las medidas preventivas correctoras adecuadas. No obstante, hay que garantizar el anonimato, por lo que no se recomiendan unidades de análisis menores de cinco componentes.

- Información y Formación.

Además de los preceptos legales respecto a la Información y Formación de trabajadoras y trabajadores recogidas en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, la información y formación permite la sensibilización y concienciación garantizando la implicación de las personas trabajadoras en el proceso evaluativo.

Esta información y formación debería incluir qué son los factores de riesgo psicosocial y los efectos que pueden repercutir sobre su salud, qué se pretende con la evaluación de riesgos psicosociales, como se va a realizar el proceso, cómo se va a garantizar el anonimato y confidencialidad, cuando y donde se va a realizar y cuánto va a durar el proceso.

Para transmitir la información y formación se pueden emplear diferentes canales, siempre y cuando sean efectivos: jornadas formativas, correos electrónicos, circulares, cartelera... La eficacia de la transmisión de la información y formación es vital para que haya una respuesta de las personas a las que se realiza el cuestionario. Hay que recordar que los métodos técnico científicos exigen una participación para que se consideren representativos. En el caso del FPSICO es del 60%.

- Presentación del Informe.

Una vez realizado el proceso de evaluación, la técnica o técnico de prevención analizará los datos obtenidos y los recopilará en un informe en el que se incluyan los datos y los principales resultados de la evaluación y también las conclusiones y las medidas preventivas a adoptar. Estas últimas se trasladarán a las delegadas y los delegados de prevención para que realicen las aportaciones que consideren oportunas. Las medidas correctoras preventivas deben trasladarse a la planificación preventiva de la empresa.

10. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales son unos riesgos más que debe ser tratado como tales y actuar en consecuencia. Estos riesgos no están evaluados en la mayoría de las organizaciones y presentan unas consecuencias tan perjudiciales como silenciosas, debido a su infradeclaración.

La legislación ampara su evaluación, sin embargo no existen una directrices que amparen una regulación específica, lo que puede llevar a impedir ejercer una correcta prevención sobre estos riesgos. Adicionalmente, la no inclusión de la perspectiva de género y la precariedad laboral y la incidencia de la evolución demográfica y las condiciones del cambio climático, mella todavía más esta situación.

Además de las obligaciones legales en el marco preventivo, se ha intentado plasmar en esta guía la razones más allá de la legalidad que son beneficiosas tanto para con las personas trabajadoras como para con las organizaciones empresariales en lo que se refiere a una correcta gestión de los riesgos psicosociales, sobre todo en un mercado laboral tan cambiante y con la irrupción de nuevas formas de trabajo y metodologías laborales.

Para clarificar ciertos aspectos y como conclusión de este guía técnica, se debe tener en cuenta:

- Existe obligación legal para todas las empresas en la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Se debe contar con la participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes (Delegadas y Delegados de Prevención) en las fases de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Las evaluaciones de los riesgos psicosociales tienen que realizarse con rigor y siguiendo las directrices el INSST, por lo que los cuestionarios de clima laboral no la sustituyen.
- La evaluación de riesgos psicosociales debe desprender medidas correctoras.
- Las medidas correctoras debe ir orientadas al colectivo, buscando el origen del riesgo.

Desde UGT Cantabria, ofrecemos nuestro Gabinete de Riesgos Psicosociales para aclarar cualquier duda preventiva.

Elaborado por:



Subvencionado por:



**GOBIERNO
de
CANTABRIA**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO,
INNOVACIÓN Y COMERCIO



**AÑO JUBILAR
LEBANIEGO
2023 • 2024**



Instituto Cántabro

DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO