

# El entorno psicosocial en el trabajo

avances mundiales y vías de acción

Creativ  
Opportu  
Hostile U  
Demar  
Pressu  
Juggling  
Depress  
Slow Up  
St

mpetiti  
Collaborati  
Respe  
De

Día mundial de  
la seguridad y  
salud en el  
trabajo 2026



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► Día mundial de la  
seguridad y salud  
en el trabajo 2026

# ¿Qué tal el trabajo?

Garanticemos un entorno  
psicosocial saludable en el trabajo



# Nuevas estimaciones mundiales sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

## 5 factores de riesgo

### 1. Tensión Laboral

Altas exigencias + bajo control

### 2. Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa

Esfuerzo elevado, recompensa insuficiente

### 3. Inseguridad laboral

Miedo a perder el empleo o condiciones precarias

### 4. Jornadas de trabajo largas

55+ horas a la semana

### 5. Intimidación en el trabajo

Malttrato o abuso repetido en el trabajo

## Juntos, estos factores causan cada año:

**840,000** muertes

- ▶ Debido a enfermedades cardiovasculares (cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares) y a trastornos mentales, incluido el suicidio

**45 millones** AVADs perdidos

- ▶ Años de vida ajustados en función de la discapacidad (carga total de enfermedad y discapacidad atribuible a estos cinco factores)

**1,37%** perdidos del PIB mundial

- ▶ Mayores pérdidas en África y Europa, derivadas de la pérdida de productividad, los costos sanitarios y la mortalidad prematura

# Efectos de los riesgos psicosociales en los trabajadores y las empresas



## Trabajadores

- ▶ Depresión
- ▶ Trastornos de ansiedad
- ▶ Agotamiento laboral
- ▶ Trastornos del sueño
- ▶ Fatiga
- ▶ Deterioro cognitivo y demencia
- ▶ Comportamientos suicidas
- ▶ Enfermedades cardiovasculares
- ▶ Trastornos metabólicos adquiridos
- ▶ Función digestiva e inmunitaria
- ▶ Cáncer
- ▶ Trastornos musculoesqueléticos
- ▶ Resultados reproductivos y perinatales
- ▶ Lesiones profesionales
- ▶ Comportamientos poco saludables para afrontar situaciones



## Empresas

- ▶ Absentismo, presentismo y *leaveism* (adelantar trabajo fuera de la jornada laboral)
- ▶ Compromiso, desempeño y productividad laborales
- ▶ Resultados de la reincorporación al trabajo
- ▶ Salida temprana del trabajo, jubilación por incapacidad y renuncia al empleo
- ▶ Satisfacción en el trabajo y retención del personal
- ▶ Reputación, confianza y colaboración de la organización

# ¿Qué es el entorno psicosocial en el trabajo?



# Comprendiendo el entorno psicosocial en el trabajo

El **entorno psicosocial en el trabajo** integra los elementos del trabajo y las interacciones en el trabajo relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, la forma en que se organiza y gestiona el trabajo y las políticas, las prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño de la organización

## Factores psicosociales

Aspectos del entorno psicosocial en el trabajo que están relacionados con la forma en que se **diseña, organiza y gestiona el trabajo**

*No son intrínsecamente positivos ni negativos (sus efectos dependen de se combinan y se gestionan en entornos de trabajo)*

## Peligros psicosociales

Factores perjudiciales del trabajo que se derivan de un diseño, organización o gestión del trabajo deficiente y que tienen **el potencial de poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores**

*Están presentes en todos los sectores y formas de trabajo. Los riesgos suelen darse juntos e interactuar entre sí*

## Riesgos psicosociales

La combinación entre la **probabilidad de exposición y la gravedad** de las posibles lesiones o mala salud debido a la exposición a peligros psicosociales

*El daño puede producirse de forma gradual debido a una exposición repetida o prolongada, por lo que es necesario tener en cuenta la gravedad, la duración y la frecuencia*

# Una perspectiva multinivel del entorno psicosocial en el trabajo

## Nivel del puesto de trabajo



- ▶ Exigencias del puesto de trabajo
  - ▶ Exigencias cognitivas, emocionales y físicas
  - ▶ Exigencias cuantitativas y cualitativas
- ▶ Recursos del puesto de trabajo y adecuación de las competencias
- ▶ Nivel de responsabilidad
- ▶ Diseño de las tareas
  - ▶ Utilización de las competencias, alcance y variedad de las tareas, y contribución a los procesos de trabajo

## Nivel al que se gestiona y se organiza el trabajo



- ▶ Claridad de funciones y coherencia en las expectativas
- ▶ Previsibilidad de las tareas
  - ▶ Estabilidad de los procesos de trabajo
  - ▶ Transparencia y fiabilidad de las interacciones
- ▶ Control o autonomía del puesto trabajo
- ▶ Carga de trabajo asignada y ritmo de trabajo exigido
- ▶ Supervisión
  - ▶ Provisión de recursos del puesto de trabajo y oportunidades de desarrollo
- ▶ Apoyo en el trabajo por parte de supervisores o compañeros de trabajo

## Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo



- ▶ Modalidades de empleo
- ▶ Organización del tiempo de trabajo (incluido el trabajo flexible)
- ▶ Gestión de la reestructuración y los cambios organizativos
- ▶ Prácticas de vigilancia y control digital
- ▶ Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación
- ▶ Una política y sistema de gestión de la SST
- ▶ Políticas y procedimientos relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo
- ▶ Mecanismos de consulta y participación de los trabajadores



# Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con la naturaleza del trabajo

## Exigencias del puesto de trabajo

- ▶ Niveles sostenidos de concentración o vigilancia, especialmente cuando se requiere precisión
- ▶ La necesidad de mostrar empatía, compasión, respeto y cortesía incluso cuando los clientes son abusivos
- ▶ Exposición a acontecimientos o situaciones que pueden causar traumas
- ▶ Trabajo físicamente exigente, difícil o agotador (p. ej., realizar tareas manuales peligrosas o tareas físicas extenuantes)
- ▶ Desajuste entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles, o la falta de consideración de las competencias o capacidades individuales de los trabajadores

## Nivel de responsabilidad

- ▶ Responsabilidad en trabajos de alto riesgo en los que los errores pueden tener consecuencias graves para la reputación, consecuencias legales, de seguridad o financieras (p. ej., control del tráfico aéreo, atención médica o decisiones que afectan a muchas personas)

## Diseño de las tareas

- ▶ Una variedad limitada de tareas, incluidas aquellas que son muy repetitivas, monótonas, fragmentadas o sin sentido





# Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con la gestión y la organización del trabajo

## Funciones y expectativas

- ▶ Falta de directrices sobre las tareas que se espera que realicen los trabajadores e información insuficiente, poco clara o contradictoria (p. ej., no se transmite la información necesaria para llevar a cabo las tareas)
- ▶ Expectativas sobre las funciones y normas de trabajo contradictorias, inciertas o con cambios frecuentes (p. ej., se espera que presten un buen servicio al cliente, pero también que no dediquen mucho tiempo a los clientes)

## Control o autonomía del puesto trabajo

- ▶ Procesos prescriptivos que no permiten a los trabajadores aplicar sus competencias o su criterio
- ▶ Prácticas de organización de trabajo discriminatorias dan lugar a una autonomía desigual

## Carga y ritmo de trabajo

- ▶ Presiones para cumplir los plazos o trabajo acelerad (p. ej., plazos irrazonables o un ritmo poco realista)
- ▶ Distribución de la carga de trabajo que conduce a la sobrecarga o la carga insuficiente falta de trabajo, inclusive cuando están provocadas por una asignación sesgada o discriminatoria

## Supervisión y apoyo

- ▶ La falta de apoyo, recursos, información, formación o retroalimentación insuficiente que facilite el rendimiento
- ▶ Un apoyo limitado o liderazgo poco empático que no reconoce las dificultades ni ofrece un espacio seguro para plantear problemas
- ▶ La falta de apoyo cuando se necesita, incluyendo entornos de trabajo poco cooperativos o poco colaborativos que desalientan el apoyo de los compañeros





# Ejemplos de riesgos psicosociales relacionados con prácticas a nivel de la organización

## Modalidades de empleo

- ▶ Condiciones laborales precarias, empleo mal remunerado y situaciones con acceso limitado a la protección social o a la legislación del trabajo

## Organización del tiempo de trabajo

- ▶ Horarios de trabajo excesivos o desajustados, incluidas pausas y períodos de descanso insuficientes
- ▶ La falta de políticas y prácticas flexibles en los horarios y la ubicación del trabajo que apoyen la conciliación entre la vida laboral y familiar

## Gestión del cambio organizativo

- ▶ Cambios mal planificados y con escaso apoyo, que carece de una comunicación clara, formación adecuada y consideración de los riesgos en materia de SST

## Vigilancia

- ▶ Niveles excesivos de supervisión digital con el fin de controlar el rendimiento laboral

## Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación

- ▶ Distribución injusta, sesgada, opaca o desigual del reconocimiento y las recompensas, incluyendo ascensos basados en el favoritismo o estancamiento
- ▶ Falta de oportunidades accesibles para el desarrollo de competencias
- ▶ Dependencia excesiva del uso poco transparente de algoritmos con fines de gestión y evaluación

## Una política y un sistema de gestión de la SST

- ▶ Procedimientos poco claros o inadecuados para evaluar y controlar los riesgos en materia de SST en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales
- ▶ No tener en cuenta las interacciones entre el entorno psicosocial del trabajo y el entorno físico del trabajo

## Violencia y acoso en el trabajo

- ▶ No abordar adecuadamente los comportamientos reales o presuntos inapropiados o relacionados con conductas indebidas
- ▶ La falta de procedimientos transparentes de notificación y respuesta, incluido el tratamiento sensible de los datos personales

## Consulta y participación

- ▶ La falta de consulta a los trabajadores sobre los cambios en el lugar de trabajo (p. ej., no hablar con ellos o ni tener realmente en cuenta sus opiniones) y sobre cómo estos pueden afectarles





# Cultura organizativa y clima de seguridad psicosocial

La **cultura organizativa** engloba valores, normas y expectativas compartidos que influyen en cómo se interpretan las reglas, cómo se regula el comportamiento y si se da prioridad a la seguridad y la salud psicológicas junto con los objetivos de desempeño

## El clima de seguridad psicosocial

Refleja percepciones compartidas sobre el grado en que las políticas, prácticas y procedimientos organizativos protegen y promueven la seguridad y la salud psicológicas

## La justicia organizativa

La equidad percibida en los procesos de toma de decisiones, la distribución de recursos y el trato interpersonal. La **equidad** y la **transparencia** influyen en la confianza, la legitimidad de las decisiones de gestión y la disposición de los trabajadores a participar en procesos de notificación y participación

Es fundamental que exista coherencia entre estos principios y las prácticas organizativas cotidianas. Las medidas inclusivas ayudan a los trabajadores a participar de forma segura y digna, al tiempo que reducen la exclusión, la exposición desigual y las desventajas estructurales entre los diferentes grupos de trabajadores

# Interacciones con el entorno físico y el equipo de trabajo

- ▶ Las condiciones físicas de trabajo interactúan con los factores psicosociales y pueden agravar o mitigar los efectos sobre la seguridad, la salud y el desempeño de los trabajadores
- ▶ La exposición a tareas peligrosas, equipos en mal estado o a condiciones deficientes (p. ej., espacios limitados, poca iluminación, ruido excesivo) aumenta tanto los riesgos físicos como los psicosociales
- ▶ La percepción del riesgo depende no solo de la frecuencia, la duración y la gravedad de los peligros, sino también de la confianza de los trabajadores en su capacidad para gestionarlo estos
- ▶ El entorno físico de trabajo determina tanto la exposición directa al riesgo como la confianza en las medidas de seguridad (p. ej., el equipo, la distribución del espacio, los sistemas de seguridad, etc.)

## Ejemplos de riesgos psicosociales derivados de las interacciones con el entorno físico y los equipos de trabajo

- ▶ Condiciones laborales deficientes (p. ej., espacios limitados, iluminación insuficiente, ruido excesivo) y equipamiento inadecuado
- ▶ Trabajo en entornos remotos o aislados, con acceso deficiente a recursos y dificultades de comunicación
- ▶ Condiciones o situaciones de trabajo extremas o inestables (p. ej., temperaturas extremas, en altura, zonas de conflicto o catástrofes)
- ▶ Entornos de trabajo que limitan las medidas de protección frente a la violencia por parte de clientes o personas ajenas (p. ej., trabajo por la tarde y/o por la noche; trabajo en contacto con el público)

# Política de SST y marcos normativos



# Marco de la OIT sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo

## Mandato fundacional

- ▶ **Constitución de la OIT (1919)**  
Protección en contra las enfermedades y los accidentes derivados del trabajo (preámbulo)
- ▶ **Declaración de Filadelfia (1944)**  
Protección de la vida y la salud de los trabajadores (párr. III, *g*); derecho a perseguir el bienestar material y el desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades (párr. II, *a*)
- ▶ **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998, enmendada en 2022)**  
Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo

## Convenios fundamentales (SST)

- ▶ **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores C 155 (1981)**  
Elementos físicos y mentales que afectan a la salud (art. 3,*e*); Adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y garantizar la seguridad y evitar riesgos para la salud, en la medida en que sea razonablemente posible (arts. 5,*b*) y 16.1)
- ▶ **Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores R 164 (1981)**  
Prevención de tensiones físicas o mentales (párr. 3,*e*); Organización del trabajo (en particular, la duración del trabajo y a los períodos de descanso) para no causar perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores (párr. 10*f*); Medidas para eliminar toda fatiga física o mental excesiva (párr. 10,*g*)
- ▶ **El marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo C 187 (2006)**  
Mejora continua de la SST y fomento de una cultura de prevención (art.2)

## Normas internacionales del trabajo relacionadas

- ▶ **Servicios de salud en el trabajo C 161 & R 171 (1985)**  
Funciones preventivas y de asesoramiento para conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores teniendo en cuenta su estado de salud física y mental (art. 1)
- ▶ **Lista de enfermedades profesionales R 194 (2002)**  
Reconocimiento del trastorno de estrés postraumático y de los trastornos mentales relacionados con el trabajo (anexo 2.4))
- ▶ **La violencia y el acoso C 190 & R 206 (2019)**  
Referencia explícita a los riesgos psicosociales (art. 9,*b*); Derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4.1); Obligaciones de prevención y protección en la gestión de la SST (art. 9 y párr. 8)
- ▶ **La inspección del trabajo C 81 (1947)**  
Aplicación de las disposiciones legales, provisión de información técnica y de asesoramiento a empresarios y trabajadores sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores (art. 3(1)).



## Políticas y programas nacionales de SST

**Creciente reconocimiento en todas las regiones:** cada vez más países incluyen los riesgos psicosociales y la salud mental en sus políticas nacionales de SST, superando el enfoque exclusivo en los riesgos físico

▶ *Ejemplos: Chile, Finlandia, Francia, Japón, Namibia, Nigeria, República de Corea, España, Uruguay*

**Enfoque en la prevención:** las políticas promueven cada vez más la evaluación de riesgos y las intervenciones organizativas, en lugar de las respuestas individuales

▶ *Ejemplos: Chile, Japón*

**El lugar de trabajo como entorno clave:** las estrategias nacionales que abordan la salud mental de forma integral reconocen el lugar de trabajo como un ámbito prioritario para la prevención y la promoción

▶ *Ejemplos: Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda, Sudáfrica*

**Coordinación entre organismos:** varios países establecen vínculos entre las autoridades de SST y las de salud pública para abordar conjuntamente los riesgos psicosociales

▶ *Ejemplos: Chile, Costa Rica, Sudáfrica*

**Lagunas de datos persistentes:** la adopción de medidas basadas en evidencia depende de datos fiables y periódicos; reforzar los indicadores psicosociales en las estadísticas nacionales de SST y en las encuestas sobre condiciones de trabajo es una prioridad

# Principales áreas cubiertas por las legislaciones nacionales sobre riesgos psicosociales



## Deber general de protección de la salud física y mental

Deber de diligencia del empleador para proteger la salud física y mental



Argentina, Australia, Filipinas, Finlandia, Nueva Zelandia, Togo



## Normativa específica sobre riesgos psicosociales

Definiciones jurídicas específicas, herramientas de evaluación y procedimientos estructurados de prevención



Bélgica, Chile, Colombia, México



## Integración de los riesgos psicosociales en la prevención en materia de SST

Identificación de peligros psicosociales; evaluación de riesgos; medidas de prevención en la organización y gestión del trabajo



Alemania, Bélgica, España, Estonia, Finlandia, Francia, Noruega, Suecia



## Digitalización y teletrabajo

Regulación de los riesgos psicosociales vinculados al trabajo a distancia, la sobrecarga digital, la gestión algorítmica y el derecho a la desconexión



Argentina, Bélgica, Chile, España, Francia, Italia, Japón, Portugal



## Violencia y acoso en el marco de la SST

Reconocimiento de la violencia y el acoso como riesgos laborales; funciones de prevención y evaluación de riesgos



Brasil, Canadá, Chile, Colombia, España, Francia, Lesotho

# Principales áreas cubiertas por las legislaciones nacionales sobre riesgos psicosociales (cont.)



## Control y vigilancia de la salud

Exámenes periódicos y vigilancia de la exposición a riesgos psicosociales.



Bélgica, Colombia, Italia, Japón, República de Corea



## Mecanismos de reclamación y control del cumplimiento

Procedimientos de interposición de quejas, enfoques de la carga de la prueba, inspección del trabajo y aplicación preventiva



Australia, Bélgica, Chile, Colombia, Francia



## Reconocimiento y compensación de los trastornos mentales relacionados con el trabajo

Inclusión del trastorno por estrés postraumático y otros trastornos mentales en las listas nacionales de enfermedades profesionales, mediante modelos enumerados, abiertos o mixtos (incluido el reconocimiento caso por caso)



Australia, Canadá, Chile, Italia, Japón, Países Bajos, Portugal, República de Corea





## Diálogo social y convenios colectivos

- ▶ **El diálogo social refuerza las políticas de SST:** la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores refuerza la legitimidad, el cumplimiento y facilita la adaptación a las realidades sectoriales. Resulta esencial para identificar patrones de riesgo en las organizaciones y diseñar respuestas eficaces
  - ▶ **La negociación colectiva complementa la legislación:** los acuerdos a nivel sectorial y empresarial concretan los requisitos legales al especificar procedimientos de identificación de riesgos, indicadores de estrés, mecanismos de consulta y medidas preventivas
  - ▶ **Integración limitada pero creciente en los acuerdos transnacionales:** solo el **18% de los 338 acuerdos transfronterizos (2000-2025)** aborda explícitamente los riesgos psicosociales o la salud mental; la mayoría se suscribieron después de 2010, con un fuerte crecimiento a partir de mediados del decenio de 2010
- 
- ▶ **Participación activa de los interlocutores sociales en Europa:** el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo de 2004 impulsó medidas nacionales y sectoriales en Bélgica, Francia, Dinamarca, España y otros países, combinando la negociación colectiva con iniciativas conjuntas de orientación y sensibilización
  - ▶ **Ejemplos emergentes fuera de Europa:** Australia, Canadá, Chile y Sudáfrica muestran cómo la cooperación tripartita y las iniciativas conjuntas pueden complementar la legislación sobre la prevención de riesgos psicosociales



# Promover el cumplimiento y la sensibilización

## Inspección del trabajo

- ▶ Doble función: prevención proactiva y control del cumplimiento reactivo
- ▶ Combinación de controles de cumplimiento con orientación y desarrollo de capacidades durante las visitas
- ▶ Adaptación necesaria: evaluar la organización del trabajo, la carga de trabajo y la supervisión (no solo los riesgos físicos)

## Normas voluntarias y herramientas de orientación

- ▶ Orientaciones generales o específicas para cada sector y conjuntos de herramientas para traducir los requisitos legales y superar los obstáculos prácticos
  - ✓ *Herramientas específicas para pymes*
  - ✓ *Orientaciones internacionales para la gestión de riesgos psicosociales (ISO 45000:2021)*
  - ✓ *Normas nacionales: Canadá (CSA Z1003), Reino Unido (PAS 1010:2011), Australia*

## Campañas de sensibilización

Campañas organizadas por las autoridades en materia de SST y los interlocutores sociales a nivel nacional o sectorial para mejorar la comprensión de los riesgos psicosociales y promulgar medidas preventivas

- ▶ Combinación de materiales de información pública, actividades de formación y acciones de divulgación en el lugar de trabajo
  - ✓ *Las campañas «Trabajo Saludables» de la EU-OSHA (próxima campaña sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo)*
  - ✓ *El «Mes de la Concienciación» anual de Japón sobre la prevención del karoshi*
  - ✓ *Campaña regional de la Alianza del Pacífico sobre la gestión participativa de los riesgos psicosociales*

# Acción en el ámbito del lugar de trabajo



# Foco de atención en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

## Identificación de los peligros psicosociales

- ▶ Considerar los riesgos en los **tres niveles** y sus **interacciones**
- ▶ Usar pruebas de **varias fuentes complementarias**, ya que los riesgos psicosociales no siempre son directamente visibles:
  - ✓ Documentación de la organización (p. ej., descripciones de puestos, procedimientos de gestión)
  - ✓ Datos de recursos humanos
  - ✓ Encuestas a los trabajadores (con garantía de confidencialidad)
  - ✓ Métodos basados en el diálogo
- ▶ Utilizar o adaptar las herramientas de **evaluación de riesgos existentes**

## Evaluación y priorización de los riesgos psicosociales

- ▶ **Evaluar** los riesgos asociados:
  - ✓ Probabilidad y gravedad del daño
  - ✓ Duración, frecuencia y número de trabajadores afectados
- ▶ Adoptar un **enfoque inclusivo**, prestando especial atención a los grupos con mayor exposición (y considerar también su menor capacidad para expresar preocupaciones)
  - ✓ Desglosar los datos de las encuestas, examinar las prácticas discriminatorias, identificar y abordar las barreras para la denuncia (estigmas, miedo a represalias, idioma, etc.)
- ▶ **Priorizar** las medidas:
  - ✓ Riesgos inmediatos (p. ej., violencia, sobrecarga)
  - ✓ Mejoras a largo plazo (p. ej., la reorganización de los puestos de trabajo)

## De la evaluación a la acción

- ▶ Seguir la **jerarquía de controles** para dar prioridad a la eliminación de los riesgos en su origen
  - ✓ Abordar los factores organizativos que pueden generar riesgos mejorando la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo (p. ej., la gestión de la carga de trabajo, la claridad de las funciones y la organización del tiempo de trabajo)
- ▶ Reforzando las condiciones que permiten a los trabajadores hacer frente a las exigencias y prosperar en sus funciones
- ▶ **Revisar y adaptar** las medidas para garantizar su eficacia y favorecer la mejora continua

# Ejemplos de medidas de prevención relacionadas con el diseño del trabajo y las tareas

## Exigencias del puesto de trabajo

- ▶ Alternar las tareas que requieren un gran esfuerzo cognitivo con otras de menor exigencia y proporcionar sistemas para reducir los errores (p. ej., recordatorios o sistemas de registro de información)
- ▶ Limitar la complejidad innecesaria en la secuencia de tareas, con pasos claros y tiempo suficiente previsto
- ▶ Gestionar las altas exigencias emocionales mediante medidas de protección estructurales (p. ej., rotación de tareas, tiempo de recuperación)
- ▶ Limitar la exposición a material y acontecimientos traumáticos a lo estrictamente necesario desde el punto de vista operativo (minimizar la duración y el número de trabajadores)
- ▶ Reducir el esfuerzo físico mediante la rotación de tareas y principios ergonómicos (límites de carga y requisitos posturales)
- ▶ Proporcionar apoyo adicional durante los periodos de alta demanda (p. ej., más trabajadores, externalizar tareas)
- ▶ Garantizar una dotación de personal y unas competencias adecuadas mediante la planificación y la formación

## Nivel de responsabilidad

- ▶ Cuando un puesto implique un alto grado de responsabilidad, es necesario asegurar que quede claro y que se comente con los trabajadores antes de asumir el puesto

## Diseño de las tareas

- ▶ Reducir las tareas innecesarias, facilitar la rotación de tareas y ofrecer alternativas para mantener el compromiso en el trabajo, evitando tareas excesivamente sencillas, repetitivas o monótonas



# Ejemplos de medidas de prevención en relación con la gestión y organización del trabajo

## Funciones y expectativas

- ▶ Proporcionar descripciones claras de los puestos de trabajo (funciones, responsabilidades y requisitos de rendimiento), revisándolas periódicamente y comunicando cualquier cambio
- ▶ Diseñar estructuras de gestión con líneas jerárquicas claras que identifiquen a los superiores inmediatos y ofrezcan directrices sobre que hacer cuando las expectativas no coinciden

## Control o autonomía del puesto trabajo

- ▶ Adaptar el nivel de autonomía y el control a las competencias y la experiencia de los trabajadores
- ▶ Proporcionar la autonomía adecuada para realizar las tareas de forma eficaz y segura (p. ej., permitir la toma de decisiones discrecionales, como ofrecer reembolsos para evitar la agresividad de los clientes)

## Carga y ritmo de trabajo

- ▶ Ajustar la carga de trabajo y la complejidad de las tareas a las capacidades de los trabajadores para evitar la sobrecarga o la subcarga de trabajo
- ▶ Supervisar las prácticas para detectar patrones perjudiciales o discriminatorios e introducir los ajustes oportunos
- ▶ Diseñar un ritmo de trabajo adecuado (especialmente cuando el ritmo viene marcado por la máquina), teniendo en cuenta la variedad de tareas y la necesidad de realizar descansos

## Supervisión y apoyo

- ▶ Garantizar la disponibilidad y el acceso a las herramientas, el equipo y los recursos necesarios
- ▶ Establecer sistemas de retroalimentación periódicos, justos y constructivos
- ▶ Fomentar relaciones laborales positivas mediante la colaboración y la cooperación





# Examples of preventive measures in relation to the broader policies, practices and procedures that govern work

## Modalidades de empleo

- ▶ Revisar los contratos de trabajo y los derechos laborales para favorecer unas condiciones laborales estables y predecibles, siempre que sea posible

## Organización del tiempo de trabajo

- ▶ Establecer directrices para garantizar un descanso y una recuperación adecuados (p. ej. límites en los turnos consecutivos y nocturnos, descansos, y horas extras)
- ▶ Permitir adaptaciones razonables en los horarios y las prácticas laborales (p. ej., modalidades de trabajo híbrido o a distancia)

## Gestión del cambio organizativo

- ▶ Asegurar que los cambios previstos en las funciones, tareas, objetivos y modalidades de supervisión sean razonables y prevean un período de adaptación

## Vigilancia

- ▶ Consultar a los trabajadores a la hora de desarrollar sistemas y procedimientos y adoptar una política clara para garantizar que el propósito y el nivel de seguimiento sean adecuados

## Recompensas, gestión del desempeño, oportunidades de desarrollo y procesos de contratación

- ▶ Fomentar las oportunidades de desarrollo profesional (p. ej., formación, tutoría, responsabilidad en las tareas)
- ▶ Desarrollar procedimientos de selección justos y transparentes que garanticen que los trabajadores ascendidos o contratados cuenten con las competencias y la experiencia adecuadas para el puesto
- ▶ Garantizar la transparencia y la supervisión humana en la toma de decisiones algorítmica

## Un sistema de gestión y política de SST

- ▶ Establecer procedimientos para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales y del entorno, utilizando una variedad de métodos de evaluación e indicadores adecuados
- ▶ Supervisar y revisar periódicamente las medidas de gestión de riesgos, especialmente cuando hay cambios en la organización del trabajo o en los procesos

## Violencia y acoso en el trabajo

- ▶ Establecer procedimientos claros para la notificación y la gestión de incidentes, describiendo los comportamientos esperados y cómo se gestionarán
- ▶ Ofrecer una variedad de canales de notificación accesibles y confidenciales para animar a los trabajadores a comunicar incidentes y preocupaciones

## Consulta y participación

- ▶ Establecer mecanismos de información y consulta para debatir periódicamente el trabajo, la forma en que se lleva a cabo y cualquier cambio



# ► El camino a seguir

## Construir una base de investigación y conocimientos más sólida

- ▶ Garantizar la disponibilidad de datos periódicos y comparables sobre la exposición a riesgos psicosociales y sus repercusiones en la salud, integrados en las estadísticas nacionales de SST y en los sistemas de vigilancia
- ▶ Aprovechar mejor las fuentes existentes (encuestas sobre condiciones de trabajo, encuestas de población activa, registros de bajas por enfermedad, registros de inspección) incorporando de forma sistemática indicadores de riesgos psicosociales
- ▶ Desglosar los datos por sexo, edad, situación migratoria, discapacidad y tipo de empleo para hacer un seguimiento de la exposición desigual
- ▶ Reforzar la evaluación de las políticas y las medidas en el lugar de trabajo para crear una base empírica sobre qué intervenciones funcionan, para qué grupos y en qué contextos

## Mejorar los marcos normativos y reglamentarios

- ▶ Cambiar el enfoque de las leyes y políticas, pasando de los resultados en materia de salud mental a los peligros y riesgos psicosociales en su origen, con el fin de impulsar la evaluación y la prevención de riesgos
- ▶ Ampliar el alcance de las políticas para abordar la organización estructural del trabajo: carga de trabajo, control sobre el trabajo, previsibilidad, participación y justicia organizacional
- ▶ Ampliar el alcance de las políticas para abordar las dimensiones estructurales de la organización del trabajo, tales como la carga de trabajo, el control del trabajo, la previsibilidad, la participación y la justicia organizativa
- ▶ Apoyar a los empleadores (especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas) con orientación práctica, herramientas y desarrollo de capacidades para traducir las obligaciones legales en prácticas en el lugar de trabajo
- ▶ Fortalecer la coordinación entre las autoridades de SST, los organismos de salud pública y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar una aplicación coherente

## Reforzar las medidas en el ámbito del lugar de trabajo

- ▶ Abordar los riesgos psicosociales desde su origen mediante medidas organizativas: distribución de la carga de trabajo, diseño de los puestos de trabajo, dotación de personal, horario laboral, supervisión, participación y desarrollo
- ▶ Garantizar el compromiso del liderazgo y la dirección, integrando la prevención de los riesgos psicosociales en las decisiones de gestión cotidianas en todas las funciones
- ▶ Involucrar a los trabajadores y a sus representantes mediante procesos participativos
- ▶ Fomentar la cooperación entre los profesionales de la SST, los recursos humanos y la dirección para mantener las medidas preventivas a lo largo del tiempo

# Gracias

Puedes  
descargar el  
informe  
entero aquí

