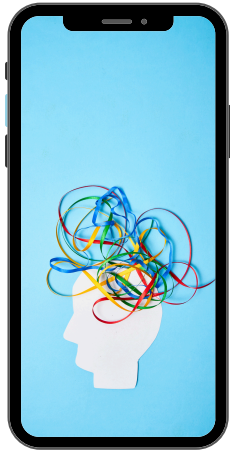


EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales en el trabajo son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo.

En este contexto, la evaluación de riesgos laborales constituye el proceso sistemático dirigido a identificar y analizar dichos factores, proporcionando al empresario/a la información necesaria para la toma de decisiones sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas, con el fin de eliminar, reducir o controlar los riesgos detectados.



Actividad subvencionada en el marco del programa "Redes para la Prevención de Riesgos Laborales", financiado por la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, dentro de la convocatoria de ayudas para la promoción de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (FEPRL 2025).



¿Para qué sirve?

- Dar cumplimiento a la obligación legal de evaluar todos los riesgos laborales (Art. 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).
- Identificar los factores psicosociales asociados a la organización, contenido y condiciones de trabajo que pueden generar daño.
- Analizar y valorar el nivel de riesgo, priorizando las situaciones más críticas.
- Determinar y planificar medidas preventivas adecuadas, conforme al Art. 3 del Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Proteger la salud en sentido integral, entendida como bienestar físico, psíquico y social (Art. 4.1 LPRL).



Detectar situaciones de estrés laboral, sobrecarga de trabajo y niveles de presión excesivos, así como otros factores psicosociales asociados a la organización del trabajo.
Prevenir daños a la salud, tales como trastornos de ansiedad, depresión u otras patologías relacionadas, incluidos posibles efectos sobre la salud cardiovascular.
Reducir el absentismo laboral y la conflictividad interna, derivados de condiciones de trabajo inadecuadas.
Mejorar el clima laboral, la satisfacción de las personas trabajadoras y la eficiencia organizativa, contribuyendo a una mayor productividad.

¿Es obligatoria?

Si.
Es obligatoria.

La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación general del empresario de evaluar todos los riesgos laborales presentes en la empresa, incluidos aquellos derivados de la organización del trabajo.

¿Quién puede hacerla?

La evaluación de riesgos psicosociales debe ser realizada por personal técnico competente en prevención de riesgos laborales, en función de la modalidad preventiva adoptada por la empresa. Con carácter general, esta evaluación es llevada a cabo por el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o por el Servicio de Prevención Propio (SPP), a través de técnicos con la cualificación adecuada. El empresario únicamente podrá realizarla personalmente cuando haya asumido la actividad preventiva, conforme a lo establecido en la normativa, y disponga de la formación preventiva necesaria. No obstante, dada la complejidad técnica de los riesgos psicosociales — que requieren metodologías específicas, análisis especializado y garantías de confidencialidad—, se recomienda que sea realizada por técnicos con formación de nivel intermedio o superior en prevención de riesgos laborales.



Una buena evaluación psicosocial mejora el clima laboral y aumenta la productividad.

¿Cómo se realiza?

La evaluación de riesgos psicosociales se lleva a cabo mediante la aplicación de metodologías técnicas validadas, como FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) o ISTAS21, que permiten analizar de forma sistemática los factores derivados de la organización del trabajo. Estas herramientas evalúan aspectos como la carga de trabajo, el ritmo, la autonomía, el apoyo social, la claridad de rol o las exigencias psicológicas, generalmente a través de cuestionarios anónimos y confidenciales dirigidos a las personas trabajadoras.

La evaluación puede complementarse con técnicas cualitativas, como entrevistas, grupos de discusión, observación directa y análisis de las condiciones reales de trabajo, con el fin de obtener una visión más completa de la situación organizativa.

Posteriormente, los resultados son analizados e interpretados por personal técnico competente en prevención de riesgos laborales, identificando los niveles de riesgo y priorizando las áreas de intervención.

Finalmente, se elabora un plan de acción preventiva, que incluye medidas organizativas, técnicas o formativas orientadas a eliminar, reducir o controlar los riesgos detectados, así como un sistema de seguimiento para verificar su eficacia.

¿Que factores analiza?

Los factores concretos pueden variar según el método de evaluación elegido; sin embargo, la mayoría de las herramientas técnicas, aunque utilicen distinta terminología o estructura, analizan dimensiones similares relacionadas con las demandas del trabajo, el control y la autonomía, la participación y la supervisión, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la definición del rol, las compensaciones y la organización del tiempo de trabajo.

- El método ISTAS21, analiza dimensiones como:
 - Exigencias psicológicas
 - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
 - Control sobre el trabajo
 - Apoyo social y calidad de liderazgo
 - Inseguridad
 - Estima / reconocimiento
 - Doble presencia (conflicto trabajo-vida personal)

- El método FPSICO, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, evalúa factores como:
 - Tiempo de trabajo
 - Autonomía
 - Carga de trabajo
 - Demandas psicológicas
 - Variedad / contenido del trabajo
 - Participación / supervisión
 - Interés por el trabajador / compensación
 - Desempeño de rol
 - Relaciones y apoyo social

ASPECTOS CLAVE:



Es obligatoria para todas las empresas.



Debe realizarla un técnico competente en PRL.



Mejora productividad y clima laboral.



Requiere plan de acción y seguimiento posterior.



Permite prevenir estrés, bajas y conflictos laborales.



Evalúa la organización del trabajo, no a las personas.



La Inspección puede actuar aunque no haya denuncia



El método para realizarla dependerá del tamaño y características de la empresa.



Los riesgos psicosociales deben evaluarse igual que cualquier otro riesgo

Errores que invalidan la evaluación:

- Hacerla solo cuando hay conflicto grave.
- No comunicar resultados a la plantilla.
- No implementar mejoras.
- Repetirla sin seguimiento.



ASPECTOS PRÁCTICOS:

- Garantiza anonimato real en encuestas para que las personas contesten con sinceridad.
- Evita que la evaluación sea un ejercicio aislado: vincula los resultados a la planificación estratégica de la empresa.
- Combina métodos cuantitativos y cualitativos (cuestionarios, entrevistas, observación de directa, reuniones de grupo, etc).
- Asignar responsables y plazos
- Evaluar la eficacia de las medidas implantadas y actualizar la evaluación cuando sea necesario.
- Informar adecuadamente a toda la plantilla y facilitar su colaboración mejora la calidad de los resultados.

Es una buena práctica....

- Crear una comisión de riesgos psicosociales o grupo de trabajo psicosocial.
- Comunicación previa clara a toda la plantilla.

La empresa debe actuar sobre la organización del trabajo

Garantizar confidencialidad y participación de la plantilla.



En empresas con un solo trabajador y/o donde no es posible el anonimato estadístico, la normativa exige igualmente confidencialidad profesional, limitación de acceso a los datos y tratamiento técnico de la información por personal competente.

Una vez realizada la evaluación, ¿qué se hace?

Una vez analizados los resultados, la empresa debe valorar el nivel de riesgo detectado y proceder a la planificación de la actividad preventiva, definiendo un conjunto de medidas orientadas a eliminar, reducir o controlar los riesgos identificados.

Para ello, es necesario:

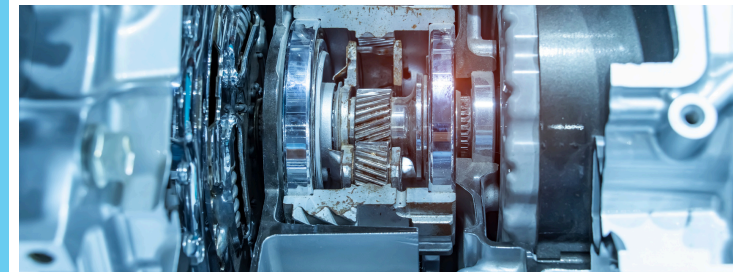
- Establecer medidas preventivas concretas, centradas prioritariamente en la mejora de la organización del trabajo y las condiciones laborales.
- Priorizar las actuaciones en función de la gravedad y urgencia de los riesgos detectados.
- Asignar responsables y recursos para la ejecución de las medidas.
- Definir plazos de implantación y criterios de seguimiento.

Posteriormente, la empresa debe informar a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre los resultados obtenidos y las acciones previstas, garantizando la transparencia del proceso.

Asimismo, se debe realizar un seguimiento sistemático de la implantación de las medidas y evaluar su eficacia, verificando que los riesgos han sido adecuadamente controlados.

En caso de que las medidas adoptadas resulten insuficientes o se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, la evaluación deberá ser revisada y actualizada.

En este sentido, la evaluación de riesgos no finaliza con la emisión del informe, sino que constituye un proceso continuo de mejora de las condiciones de trabajo.



Normativa y guías relacionadas:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa (INSST).
- Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de los Lugares de Trabajo (INSST).
- Notas Técnicas de Prevención (NTP) sobre riesgos psicosociales, especialmente NTP 443, NTP 702 y NTP 926 (INSST).
- Método FPSICO - Factores Psicosociales. Método de evaluación (INSST).

Información y contacto:

Antonio Cano Cerón.
Director Departamento Técnico y de PRL en FREMM.

Teléfono: 968931502

Correo electrónico: antoniocano@fremm.es

Página web:

- www.fremm.es
- www.prevencion.fremm.es

¿Cómo garantizamos el anonimato de las respuestas?
Utilizando plataformas seguras, evitando recoger datos identificativos innecesarios y asegurando que los resultados se analicen de forma agrupada.

¿Cada cuánto tiempo hay que realizarla o revisarla?
No existe una periodicidad fija. Debe revisarse cuando cambien las condiciones de trabajo, haya daños relacionados con factores psicosociales o se detecten deficiencias. También es recomendable revisarla tras implantar medidas preventivas.