



GUÍA PARA EVALUAR LA CALIDAD DE LAS EVALUACIONES DE LOS RIESGOS Y LAS MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO CON RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS

*Publicación no vinculante dirigida a los
inspectores de trabajo de la UE*

*Comité de Altos Responsables de la
Inspección de Trabajo
Grupo de Trabajo: Riesgos Nuevos y
Emergentes*

Aprobada el 8 de octubre de 2018

Índice

1. Introducción.....	3
2. Requisitos legales	4
3. Descripción general de los riesgos psicosociales.....	6
3.1. Definiciones.....	6
3.2. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales	6
3.3. Ejemplos de riesgos psicosociales.....	7
3.4. Consecuencias de los riesgos psicosociales	9
4. La calidad de la evaluación de los riesgos psicosociales efectuada por el empleador	11
4.1. Proceso de evaluación de los riesgos psicosociales.....	11
4.1.1. Detección de los riesgos psicosociales y de los trabajadores que pueden estar expuestos a ellos	12
4.1.2. Evaluación y establecimiento de prioridades de riesgos	12
4.1.3. Toma de decisiones sobre la adopción de medidas de prevención y de protección y actuación	12
4.1.4. Seguimiento y revisión	13
4.2. Métodos de evaluación de los riesgos a fin de prevenir los riesgos psicosociales	13
5. Ejemplos de medidas para prevenir los riesgos psicosociales	15
5.1. Carga laboral y ritmo de trabajo.....	15
5.2. Violencia de terceros en el trabajo.....	15
5.3. Acoso e intimidación	15
5.4. Otros riesgos psicosociales	16
6. Cómo llevar a cabo una inspección utilizando un enfoque preventivo en relación con los riesgos psicosociales	17
6.1. Planificación de la inspección	17
6.2. Durante la inspección	17
6.3. Tras la inspección.....	19
Referencias.....	21
Enlaces y publicaciones útiles.....	22
Apéndice 1: Lista de preguntas para evaluar la calidad de la evaluación de los riesgos y las medidas relativas a los riesgos psicosociales.....	24
Apéndice 2: Lista de organizaciones pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Riesgos Nuevos y Emergentes del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo	27

Nota: Todas las sugerencias dirigidas a los inspectores de trabajo recogidas en el presente documento deben entenderse únicamente como recomendaciones. Se aplica la legislación nacional de los Estados miembros correspondientes.

1. Introducción

En mayo de 2017, el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC en sus siglas en inglés) decidió crear un grupo de trabajo encargado de estudiar los riesgos nuevos y emergentes, denominado Grupo de trabajo sobre los riesgos emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Su objetivo es abordar los trastornos musculoesqueléticos (TME) y los riesgos psicosociales, así como los retos demográficos a los que se enfrentan todos los Estados miembros de la UE. La creación de este grupo de trabajo se enmarca originalmente en el contexto de la Comunicación de la Comisión Europea de enero de 2017 en la que se señalaban los riesgos nuevos y emergentes como un motivo de preocupación cada vez mayor para los empleadores europeos y, por lo tanto, para los servicios nacionales de inspección de trabajo.

La función principal del Grupo de trabajo es reforzar la aplicación de la normativa que regula la ergonomía y las condiciones de trabajo psicosociales que favorecen los entornos de trabajo sostenibles para hombres y mujeres, así como para trabajadores jóvenes y de más edad.

En septiembre de 2017, el Grupo de trabajo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo estaba formado por representantes de Chipre, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Polonia, Rumanía y Suecia (presidencia).

El objetivo de esta guía es ayudar a los servicios nacionales de inspección de trabajo a desarrollar procedimientos de inspección y a aumentar la confianza de los inspectores de trabajo a la hora de analizar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a los riesgos psicosociales.

2. Requisitos legales

La Directiva marco 89/391/CEE obliga a los empleadores a aplicar medidas preventivas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. El empleador está obligado a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.

Algunos de los principios generales de la prevención recogidos en la Directiva marco son especialmente pertinentes para los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

- evitar los riesgos;
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- combatir los riesgos en su origen;
- 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 de trabajo y de los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir sus efectos en la salud;
- dar las debidas instrucciones a los trabajadores;
- 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.

A continuación se enumeran otras Directivas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) que contienen disposiciones relacionadas con el entorno de trabajo psicosocial:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;
- Directiva 90/270/CEE del Consejo, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; y
- Directiva 2010/32/UE del Consejo, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU.

La Directiva marco ha sido transpuesta a la legislación nacional en todos los Estados miembros de la UE. Se trata de una directiva de mínimos, lo que significa que la legislación nacional puede ir más allá en sus términos. Existen diferentes enfoques con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales en los distintos Estados miembros. Algunos no mencionan explícitamente los riesgos psicosociales en su legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, mientras que otros ponen de relieve la necesidad de considerarlos parte de la salud y la seguridad en el trabajo. Algunos exigen evaluaciones de los riesgos psicosociales, y unos pocos abogan por la participación de expertos. Algunos Estados miembros han establecido directrices en materia de prevención de los riesgos psicosociales¹.

Además de la legislación, el diálogo social propicia la mejora de las condiciones laborales. Los interlocutores sociales europeos han reconocido la importancia de los riesgos psicosociales mediante la firma del Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral (2004), el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007) y las Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de

terceros relacionados con el trabajo (2010). Estos acuerdos representan un compromiso respecto al desarrollo y la aplicación de su contenido a escala nacionalⁱⁱ.

3. Descripción general de los riesgos psicosociales

3.1. Definiciones

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales en términos de interacciones entre el contenido del trabajo, la organización y la gestión del trabajo y otras condiciones organizativas y ambientales, por una parte, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otra. Estas interacciones pueden resultar peligrosas para la salud de los trabajadores en función de sus percepciones y experiencias. De acuerdo con una definición más simple, los riesgos psicosociales son aquellos aspectos de la concepción, la organización y la gestión del trabajo, junto con sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de provocar daño psicológico, social o físico. El riesgo psicosocial en el trabajo se refiere a la probabilidad de que algunos aspectos de la concepción, la organización y la gestión del trabajo, junto con sus contextos sociales y ambientales, tengan resultados físicos, psicológicos y sociales negativosⁱⁱⁱ.

El acoso se produce cuando una persona intenta de forma repetida y continuada atormentar, agotar, frustrar o provocar a otra^{iv}.

La intimidación se refiere a una situación en la que, de modo recurrente durante un período de tiempo, una o varias personas perciben que son siempre receptoras de acciones negativas por parte de una o varias personas, en una situación en la que la persona objeto de la intimidación tiene dificultad para defenderse contra dichas acciones^{iv}.

La violencia de terceros se refiere a las amenazas, a la violencia física y a la violencia psicológica (por ejemplo, violencia verbal) que proviene de terceros, como clientes y pacientes que reciben bienes o servicios^v.

El estrés es la reacción que pueden experimentar las personas ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación^v.

3.2. Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales

La vida laboral está en constante cambio. Una mayor flexibilidad del mercado de trabajo significa más empleo a tiempo parcial, temporal y precario. La tecnología de la información ha cambiado el modo de organizar y realizar el trabajo. La tecnología aumenta la posibilidad de trabajar las veinticuatro horas del día, y está empezando a aparecer la sociedad de las veinticuatro horas. El cambio de la vida laboral implica una mayor exigencia laboral y exige flexibilidad y conocimiento a los trabajadores. Los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio ya no están claros. La tecnología avanzada supone una mayor productividad, pero también puede provocar estrés y poner en peligro la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son algunos de los principales riesgos emergentes para la salud y la seguridad y están relacionados con problemas del entorno laboral como el acoso y la intimidación, la violencia en el lugar de trabajo y el estrés relacionado con el trabajo. El estrés se asocia a una reducción del rendimiento, un incremento del absentismo y un aumento de los índices de accidentes. El estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a incrementar el porcentaje de jubilaciones anticipadas. Un estrés excesivo puede suponer una amenaza para la salud de los trabajadores.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores europeos consideran que en sus lugares de trabajo el estrés es habitual y es la causa de aproximadamente la mitad de los días de trabajo perdidos. En Europa, el 25 % de los trabajadores afirma que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante toda su vida laboral o gran parte de esta, y en un porcentaje similar señalan que el trabajo afecta negativamente a su saludⁱⁱ. Las estimaciones del coste que supone para las empresas y la sociedad son considerables y alcanzan los miles de millones de euros a escala europea. El estrés relacionado con el trabajo representa en torno a la mitad de los días de trabajo perdidos, ya que el absentismo debido al estrés suele ser relativamente prolongado. El estrés reduce el rendimiento laboral y puede provocar accidentes. Aproximadamente una quinta parte de la rotación del personal guarda relación con el estrés en el trabajoⁱ.

Por otra parte, el trabajo puede tener consecuencias positivas en la salud y el bienestar de las personas si se dan las condiciones de trabajo que fomentan la buena calidad del trabajo, como el apoyo social, las tareas significativas, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y la capacidad de influir en la organización del trabajo. El trabajo puede contribuir a que las personas tengan un objetivo, recursos económicos, una fuente de identidad, crecimiento personal, integración social y una carrera profesional: todo esto mejora el bienestar mentalⁱⁱ.

Los riesgos psicosociales se derivan de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto laboral social deficiente. Si se consideran cuestiones organizativas en lugar de problemas individuales, los riesgos psicosociales pueden gestionarse de igual modo que otros riesgos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

3.3. Ejemplos de riesgos psicosociales

Muchos tipos diferentes de riesgos psicosociales pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los riesgos psicosociales más habituales son una carga y un ritmo de trabajo excesivos y un comportamiento social adverso, como violencia o acoso.

Cuadro 1: Ejemplos de riesgos psicosociales (Esener 2010 ^{vi} , adaptado de Cox 1993 ^{vii})	
Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos; trabajo fragmentado o sin sentido; infrautilización de las capacidades; alto grado de incertidumbre; exposición continua a alumnos, pacientes y clientes difíciles, etc.
Carga laboral y ritmo de trabajo	Exceso o escasez de trabajo; ritmo fijado por una máquina; presión de tiempo y presión continuada para cumplir plazos de entrega
Tiempo de trabajo	Trabajo a turnos; turnos nocturnos; horarios laborales inflexibles; horarios imprevisibles; jornadas de larga duración o difíciles de compatibilizar
Control	Escasa participación en la adopción de decisiones; imposibilidad de controlar la carga de trabajo, el ritmo, los turnos, etc.
Entorno y equipo	Inadecuada disponibilidad, adecuación o mantenimiento de los equipos; condiciones ambientales deficientes, como falta de

	espacio, escasez de luz y exceso de ruido
Función y cultura organizativa	Escasa comunicación; reducido nivel de apoyo para la resolución de problemas y desarrollo personal; poco apoyo de los superiores; falta de definición de los objetivos organizativos o de acuerdo sobre estos
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico; mala relación con los cargos superiores; conflictos interpersonales; falta de apoyo social; acoso; intimidación; liderazgo deficiente; violencia de terceros
Función en la organización	Ambigüedad de las funciones; conflictos entre funciones y responsabilidad con respecto a otras personas
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesionales; exceso o falta de promoción; bajos salarios; inseguridad laboral y reducido valor social del trabajo
Interrelación entre la vida laboral y la vida familiar	Incompatibilidades entre la vida familiar y la vida laboral; falta de apoyo en el hogar; problemas relacionados con el hecho de que las dos personas estén activas (doble carrera)

Los riesgos psicosociales varían según los sectores, lugares de trabajo, grupos de trabajadores y profesiones. Los riesgos psicosociales nocivos pueden producirse en cualquier lugar de trabajo.

Cuadro 2. Ejemplos de riesgos psicosociales típicos en diferentes sectores (basados en las guías del entorno de trabajo de la Autoridad Danesa del Entorno Laboral ^{viii})	
Sector	Riesgo psicosocial
Comercio	Sobrecarga de trabajo y presión de tiempo Trabajo monótono Falta de influencia en el propio trabajo Contactos con los clientes (falta de apoyo social) Conflictos, intimidación y acoso sexual Robos, violencia, amenazas e incidentes traumáticos Horarios laborales irregulares, trabajo por las noches y durante los fines de semana Falta de previsibilidad en el trabajo Estancamiento profesional
Oficinas	Sobrecarga de trabajo y presión de tiempo Trabajo sin sentido y falta de variedad Falta de influencia en el propio trabajo Falta de apoyo Deficiente interacción persona-ordenador Conflictos, intimidación y acoso sexual en los contactos con los clientes Violencia y amenaza de violencia Inseguridad laboral Estancamiento profesional
Hospitales	Exceso de trabajo, presión de tiempo y exigencias contradictorias Falta de influencia en el propio trabajo Falta de apoyo Conflictos, intimidación y acoso sexual

	Elevada demanda emocional Violencia e incidentes traumáticos Horarios laborales irregulares y turnos nocturnos
Construcción	Sobrecarga de trabajo y presión de tiempo Falta de influencia en el propio trabajo Falta de apoyo social Intimidación y acoso sexual Falta de información sobre los principales cambios relacionados con el trabajo Incidentes traumáticos
Educación	Exceso de trabajo y exigencias contradictorias o no claras Falta de influencia en el propio trabajo Falta de apoyo social Conflictos o acoso entre el profesorado Conflictos con el alumnado Violencia e incidentes traumáticos

3.4. Consecuencias de los riesgos psicosociales

Si los riesgos psicosociales no se gestionan bien, pueden tener efectos psicológicos, físicos y sociales negativos, como estrés relacionado con el trabajo, agotamiento y depresión^{ix}.

Las reacciones a las mismas circunstancias dependen de las propias personas, algunas de las cuales pueden gestionar mejor que otras ciertas exigencias. Por otra parte, dependiendo de factores personales, la misma persona puede gestionar las mismas circunstancias de formas diferentes en distintos momentosⁱⁱ.

Las situaciones laborales se perciben como estresantes cuando implican exigencias de trabajo importantes que no se adecúan a los conocimientos, capacidades y necesidades de los trabajadores, especialmente cuando los trabajadores tienen poco control de su trabajo y reciben poco apoyo para gestionar esas exigencias.

Hay varios indicios posibles de estrés que los superiores pueden reconocer en una fase temprana. Las causas pueden estar relacionadas con factores laborales o personales, o una combinación de ambos. A continuación se recogen ejemplos de indicadores organizativos e individuales de estrés relacionado con el trabajo^{ix}:

Indicadores organizativos:

- absentismo, alto grado de rotación del personal, impuntualidad, problemas disciplinarios, intimidación, comunicación agresiva y aislamiento;
- deficientes resultados o calidad del producto o servicio, accidentes, toma de decisiones inadecuadas y errores;
- aumento de los costes de la asistencia sanitaria o las indemnizaciones, consultas a los servicios de salud.

Indicadores individuales:

- consumo de drogas, tabaco y alcohol;
- violencia, acoso e intimidación;
- problemas para conciliar el sueño, trastornos de ansiedad, depresión, imposibilidad de concentrarse, irritabilidad, problemas en las relaciones familiares y agotamiento;
- problemas de espalda, problemas cardíacos, úlceras de estómago, hipertensión y sistema inmunológico deprimido.

Los trabajadores que padecen estrés no son lo productivos ni creativos que podrían ser. Trabajar en una situación de estrés prolongado puede dar lugar a problemas de concentración, errores y comportamientos negativos. Además, los trabajadores que padecen estrés prolongado y excesivo pueden llegar a desarrollar graves problemas físicos de salud, como enfermedades cardiovasculares y, en casos extremos, incluso pueden acabar cometiendo suicidio^{ix}.

Por otra parte, cada vez se constata con más intensidad la relación entre los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales. Por ejemplo, los trabajadores pueden trabajar sin hacer descansos o padecer tensiones musculares debidas al estrés, lo que puede provocar trastornos musculoesqueléticos.



Figura 1. Peligro, riesgo y daño [EU-OSHA: *Drivers and barriers for psychosocial risk management* («Los factores que favorecen y los factores que obstaculizan la gestión de los riesgos psicosociales»), adaptado de Cox, 1993^x].

Cuando el estrés genera un problema de salud físico o mental, es necesario buscar asistencia médica. El trabajo quizá tenga que ajustarse para ayudar al trabajador a gestionarlo. Los programas de asistencia al empleado, el asesoramiento a corto plazo y la reincorporación al mercado laboral son medidas correctoras de gran utilidad.

4. La calidad de la evaluación de los riesgos psicosociales efectuada por el empleador

4.1. Proceso de evaluación de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden gestionarse de forma tan sistemática como los riesgos del entorno físico de trabajo. Las principales herramientas son el análisis y la evaluación de los riesgos en el trabajo, así como un buen conocimiento de estos riesgos por parte de los superiores. De conformidad con la Directiva marco, el empleador deberá disponer de una evaluación de los riesgos, que debe estar siempre actualizada. Esta evaluación de los riesgos debe tener en cuenta todo tipo de riesgos, tanto físicos como psicosociales, en el lugar de trabajo.

El objetivo de la evaluación de los riesgos es evitar accidentes en el lugar de trabajo y enfermedades. Una vez detectado y considerado el riesgo de daño, se introducen y se supervisan medidas de protección y de prevención para garantizar que los riesgos estén adecuadamente controlados en todo momento.

La metodología para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales es idéntica a la utilizada para evaluar los riesgos más tradicionales, si bien en este caso, el foco se sitúa en los riesgos psicosociales, que suelen ser más difíciles de detectar que los riesgos físicos. La evaluación de los riesgos psicosociales debe realizarse de conformidad con prácticas nacionales, por ejemplo, como parte de la evaluación general de los riesgos del lugar de trabajo.

Una evaluación de calidad de los riesgos psicosociales debe incluir las siguientes fases:



Figura 2. Fases de la evaluación de los riesgos psicosociales.

4.1.1. Detección de los riesgos psicosociales y de los trabajadores que pueden estar expuestos a ellos

El empleador debe investigar el entorno laboral psicosocial, y evaluar y documentar cualquier factor de riesgo detectado. Habida cuenta de que los riesgos psicosociales varían dependiendo de los sectores y trabajos, el empleador deberá señalar todos los riesgos psicosociales que se producen en cada lugar de trabajo. Una evaluación de los riesgos psicosociales de alta calidad deberá ajustarse a las tareas que los trabajadores realizan de forma cotidiana. Deben incluirse todos los ámbitos de trabajo y grupos de trabajadores. Entre otros ejemplos de grupos importantes se encuentran los trabajadores jóvenes y mayores, las mujeres y los hombres, así como los trabajadores de empresas de trabajo temporal.

La evaluación de los riesgos debe planificarse de forma metódica y llevarse a cabo de forma sistemática. La evaluación de los riesgos debe documentarse adecuadamente y debe ser efectuada por el empresario en cooperación con los trabajadores. Las investigaciones deben basarse no solo en las experiencias de los trabajadores a nivel individual sino también en las descripciones objetivas de las condiciones de trabajo, como hechos y estadísticas.

Si el empresario no tiene los conocimientos adecuados para realizar la evaluación de los riesgos dentro de la organización, debe recurrir a los debidos servicios externos de SST para solicitar ayuda. La evaluación de los riesgos debe ser realizada por alguien competente para dicha tarea, que entienda el enfoque general de la evaluación de los riesgos y sea capaz de aplicarla al lugar de trabajo y a las tareas estudiadas. En la evaluación de los riesgos de entornos laborales psicosociales, los conocimientos médicos o psicológicos suelen ser necesarios y útiles.

La evaluación debe ser adecuada, suficiente y lo bastante amplia como para que sea válida durante un período de tiempo razonable.

4.1.2. Evaluación y establecimiento de prioridades de riesgos

Los riesgos detectados deben enumerarse en orden de importancia desde una perspectiva de la salud. El establecimiento de prioridades debe tener en cuenta la gravedad del riesgo, las posibles consecuencias del riesgo, el número de trabajadores potencialmente afectados y el tiempo necesario para adoptar medidas de prevención y protección.

Deben realizarse las siguientes preguntas:

- ¿Qué probabilidad existe de que un riesgo cause daños?
- ¿Cuál es la posible gravedad del daño?
- ¿Con qué frecuencia y cuántos trabajadores están expuestos al riesgo?

4.1.3. Toma de decisiones sobre la adopción de medidas de prevención y de protección y actuación

Una vez evaluados los riesgos, el empleador debe elaborar un plan de acción y adoptar las correspondientes medidas de protección y prevención. Las medidas de prevención tienen como objetivo mejorar el nivel de protección con respecto a la seguridad y a la salud de los trabajadores. Debe aplicarse la jerarquía de control de riesgos a la hora de gestionar los riesgos psicosociales. La principal medida consiste en eliminar el riesgo, si bien esto no siempre resulta posible, ya que el riesgo suele ser parte del proceso de trabajo. En tal caso, las intervenciones secundarias deben orientarse a reducir la exposición al riesgo. Estas medidas deben abordar la fuente del riesgo (por ejemplo, la causa) y no solo sus efectos. Por ejemplo, si el riesgo

detectado es una carga de trabajo excesiva, las medidas deben dirigirse a reducir la carga de trabajo en lugar de mejorar el control del estrés. Otras intervenciones secundarias pueden ser cambios en el procedimiento y en la formación de los empleados. Las intervenciones terciarias minimizan los efectos de la exposición a peligros psicosociales mediante la gestión y el tratamiento de los síntomas de las enfermedades.

Puede resultar necesario adoptar medidas para evitar y disminuir los riesgos a diferentes niveles organizativos. En primer lugar, deben adoptarse medidas organizativas. Debe concederse prioridad a las medidas colectivas frente a las individuales, ya que es posible que otras personas trabajen en las mismas condiciones.

Resulta esencial consultar al representante de los trabajadores, comunicar las conclusiones de la evaluación de los riesgos a todos los trabajadores y garantizar el compromiso de todas las partes.

Las responsabilidades de aplicación de las medidas deben estar fijadas y debe acordarse la planificación temporal así como la participación. Las intervenciones para evitar y gestionar los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo se presentan en la sección 5.

4.1.4. Seguimiento y revisión

Las medidas adoptadas para minimizar o evitar los riesgos psicosociales deben evaluarse de forma sistemática para valorar si tienen repercusión en el bienestar de los trabajadores y en los resultados organizativos (por ejemplo, rentabilidad, productividad, absentismo y presentismo). En caso necesario, deben realizarse las correspondientes mejoras.

La evaluación de los riesgos debe revisarse de forma periódica siempre que sea necesario, de conformidad con la legislación nacional.

4.2. Métodos de evaluación de los riesgos a fin de prevenir los riesgos psicosociales

Existen numerosas formas de realizar y de registrar la evaluación de los riesgos, como a través del uso de guías, encuestas, entrevistas, observación, listas de comprobación y plantillas. A continuación se ofrecen ejemplos de métodos de evaluaciones de los riesgos que los empresarios pueden utilizar para hacer frente a los riesgos psicosociales:

- [La herramienta interactiva en línea de evaluación de riesgos OiRA \(*Online interactive Risk Assessment*\)](#) es una plataforma en línea creada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) que permite la creación de herramientas sectoriales de evaluación de los riesgos en cualquier idioma de forma fácil y estandarizada.
- [La Guía electrónica de la EU-OSHA para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales](#) está disponible en las diferentes versiones nacionales. La guía facilita información sobre el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales con el fin de mejorar la sensibilización, la comprensión y la gestión de estas cuestiones en el lugar de trabajo. La guía electrónica está especialmente concebida para responder a las necesidades de aquellos empresarios y trabajadores de pequeñas empresas que empiezan a encontrarse con riesgos psicosociales en el

lugar de trabajo y que necesitan una orientación inicial.

- [La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación](#), publicado por la OIT, recoge puntos de comprobación fáciles de aplicar para detectar factores de estrés en la vida laboral y para mitigar sus efectos negativos. Facilita asimismo orientaciones para relacionar la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo con el proceso de la prevención del estrés. Los puntos de comprobación indican buenas prácticas para las empresas y organizaciones en general y resultan especialmente útiles para empresas y organizaciones que desean incorporar la prevención del estrés a sus sistemas generales de gestión y política de la salud y la seguridad en el trabajo. Cada punto de comprobación describe una medida, indica por qué es necesaria y cómo ponerla en práctica, facilita más orientaciones y señala aspectos que deben tenerse en cuenta.
- PRIMA-EF proporciona directrices sobre buenas prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Puede ser utilizado por las empresas como un punto de partida para la elaboración de políticas pertinentes y el desarrollo de indicadores y planes de acción dirigidos a prevenir y gestionar el estrés relacionado con el trabajo y el acoso, la intimidación y la violencia en el lugar de trabajo.
- El [Cuestionario Nórdico General de factores psicológicos y sociales en el lugar de trabajo \(QPS Nordic\)](#) se creó para mejorar la calidad científica y la comparabilidad de los datos relacionados con la mejora del entorno de trabajo psicosocial, social y organizativo. El cuestionario contempla los principales factores psicológicos y sociales que se dan en el lugar de trabajo y puede emplearse tanto para realizar diferentes intervenciones en el lugar de trabajo como para fines de investigación.
- La Agencia Ejecutiva para la Salud y la Seguridad (HSE en sus siglas en inglés) del Reino Unido ha publicado [un manual dirigido a los empleadores](#) cuyo objetivo es ayudarlos a evaluar los riesgos del estrés relacionado con el trabajo. Proporciona asesoramiento y orientaciones prácticas sobre cómo gestionar el estrés relacionado con el trabajo. Fomenta el enfoque de normas de gestión para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo y utiliza un método claro y sistemático que incluye listas de comprobación.
- Existen también guías nacionales, listas de comprobación y herramientas desarrolladas por centros de investigación y los servicios nacionales de inspección de trabajo. Estas herramientas suelen estar disponibles en línea solo en el idioma nacional.

5. Ejemplos de medidas para prevenir los riesgos psicosociales

Existe una gran variedad de riesgos psicosociales (véanse los cuadros 1 y 2). A continuación se ofrecen ejemplos de medidas que pueden adoptarse para prevenir los riesgos psicosociales más frecuentes.

5.1. Carga laboral y ritmo de trabajo

- Los trabajos están diseñados para corresponderse a las capacidades de los trabajadores y a sus competencias. Las capacidades de los trabajadores se corresponden a las demandas del trabajo. Los trabajadores tienen tiempo suficiente para realizar sus tareas. Se dispone de sistemas que dan respuesta a problemas individuales.
- Los trabajadores tienen tareas claras; participan en reuniones y el empleador realiza un seguimiento periódico de la situación de su trabajo.
- Si bien los trabajadores están, en principio, accesibles las 24 horas del día todos los días de la semana gracias a las tecnologías de la información, el empleador fija límites con respecto a su accesibilidad.
- El empleador se asegura de que los teletrabajadores no trabajan demasiadas horas y de que son capaces de separar su vida laboral de su vida privada.
- Los empresarios y los trabajadores reciben formación sobre las causas y las consecuencias del estrés relacionado con el trabajo y las conocen. Los empresarios realizan el seguimiento del lugar de trabajo y de las prácticas laborales para detectar cargas de trabajo perjudiciales en una fase temprana.
- Para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo, se modifican elementos relacionados con la organización y la gestión del trabajo; por ejemplo, se rediseña el trabajo, se establece una rotación para los trabajos más difíciles y complicados, se establecen prioridades para las tareas, se garantizan suficientes recursos humanos, se ofrece suficiente tiempo de recuperación y se presta apoyo y desarrollo de las competencias. Se consulta a los trabajadores para decidir las medidas que se han de adoptar.

5.2. Violencia de terceros en el trabajo

- Un lugar de trabajo con un alto riesgo de violencia de terceros dispone de un código de conducta y directrices para evitar y gestionar la violencia.
- El entorno laboral y las prácticas de trabajo están diseñados para prevenir la violencia y proteger a los trabajadores. Se dispone de dispositivos de seguridad como alarmas. Se prevén vías de escape.
- Se evita realizar trabajos en soledad, especialmente por la noche, y manejar dinero.
- Se forma a los trabajadores para que sepan evitar y gestionar incidentes violentos y para que conozcan el funcionamiento de los dispositivos de seguridad. Se aborda el miedo a la violencia y se presta apoyo.
- Los incidentes violentos se registran y analizan de forma sistemática. El sistema también apoya la comunicación de los casos de violencia psicológica.

5.3. Acoso e intimidación

- El acoso en el trabajo se considera un problema del entorno de trabajo y no un problema personal entre personas concretas.
- El lugar de trabajo dispone de políticas y procedimientos para evitar y gestionar el acoso.
- Se anima a los trabajadores a que informen sobre casos de comportamientos inadmisibles y de acoso. Se proporciona ayuda a los trabajadores afectados.

- Cuando se produce un caso de acoso, se gestiona y se resuelve inmediatamente con las personas afectadas.

5.4. Otros riesgos psicosociales

- Contenido del trabajo: Se rotan los trabajos o se enriquecen las tareas.
- Control: Las descripciones de los trabajos están claras y las responsabilidades están definidas. Se da a los trabajadores el control de su trabajo y se les permite participar en la toma de decisiones que les afectan.
- Tiempo de trabajo: Los horarios de los turnos se planifican de forma ergonómica si no es posible evitarlos. Esto significa, por ejemplo, que los períodos de los turnos son cortos y que hay tiempo suficiente para recuperarse entre turnos.
- Cultura organizativa: Se ofrece a los trabajadores observaciones sobre su trabajo. Los trabajadores pueden realizar reclamaciones y estas se tienen en consideración.
- Grupos de trabajo multiculturales: Hay trabajadores de diferentes países de origen integrados en el lugar de trabajo. Los empleadores gestionan la diversidad cultural para superar los obstáculos sociales e idiomáticos. La información más importante en materia de SST está disponible en diferentes idiomas, y la información sobre métodos de trabajo seguros, riesgos y circunstancias inseguras se presenta en forma de pictogramas. Los empleadores y los trabajadores desarrollan una cultura de la seguridad juntos.
- Relaciones interpersonales: Se ofrece a los trabajadores aislados y a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal oportunidades para interactuar socialmente.
- Entorno y equipo: Se elimina el ruido excesivo y se mejora la iluminación.

6. Cómo llevar a cabo una inspección utilizando un enfoque preventivo en relación con los riesgos psicosociales

Además de inspeccionar si el empleador cumple la normativa en materia de seguridad y salud laboral en relación con el entorno de trabajo psicosocial, se recomienda que la inspección de trabajo ofrezca orientaciones al empleador y a los trabajadores.

En su esfuerzo por evitar los riesgos psicosociales, los inspectores de trabajo deben tener en cuenta el hecho de que no existe una única solución generalizada y deben recomendar a los empleadores que recurran a los expertos para buscar asesoramiento, por ejemplo, de los servicios de SST, en caso de que se produzcan problemas inusuales o graves. Se necesita aplicar un enfoque holístico para hacer frente a los riesgos psicosociales.

Las subsecciones 6.1 a 6.3 describen cómo realizar una inspección centrada en evaluar la calidad de la evaluación de los riesgos en relación con los riesgos psicosociales.

6.1. Planificación de la inspección

Antes de efectuar la inspección, el inspector de trabajo debe planificar los objetivos, los temas y el tiempo estimado necesario para realizar la inspección. Pueden existir razones concretas para la inspección, como reclamaciones, informes anónimos y medidas específicas, o puede tratarse de una inspección rutinaria. Las inspecciones que se centran en los riesgos psicosociales suelen llevar más tiempo que otras.

El inspector de trabajo debe familiarizarse con los riesgos psicosociales a los que probablemente estén expuestos los trabajadores del sector (véanse ejemplos en el cuadro 2) y reunir información sobre el lugar de trabajo y los resultados anteriores, como informes de inspección, medidas para velar por el cumplimiento de la normativa e informes de accidentes.

Sería positivo que el inspector notificase al empleador con antelación que va a efectuar la inspección si los procedimientos de los servicios nacionales de inspección de trabajo lo permiten, ya que la notificación ayuda a que la inspección sea transparente y ágil.

Se recomienda proporcionar la siguiente información al empleador:

- la hora y el lugar de la inspección;
- el personal con el que el inspector de trabajo desea reunirse;
- la persona que va a participar por parte del servicio nacional de inspección de trabajo;
- la documentación que debe estar disponible y la información que debe enviarse al inspector de trabajo antes de la inspección;
- información sobre los métodos específicos que han de utilizarse durante la inspección (en caso pertinente).

6.2. Durante la inspección

La inspección se lleva a cabo de conformidad con la práctica nacional. Un procedimiento recomendado consiste en dividir la inspección en una reunión inicial, una visita al lugar de trabajo y una reunión final.

En la reunión inicial, debe comprobarse la documentación relativa a la evaluación de los riesgos, en concreto, para confirmar que se contemplan todos los aspectos del trabajo, incluidos los riesgos psicosociales. También resulta importante comprobar si están incluidos todos los grupos de trabajadores. Hombres y mujeres, así como trabajadores jóvenes y mayores, suelen tener tareas diferentes y, por lo tanto, están expuestos a distintos riesgos psicosociales. A la hora de valorar los riesgos psicosociales, hay métodos nacionales especialmente preparados para los inspectores de trabajo, como listas de comprobación, cuestionarios, entrevistas de grupo, entrevistas individuales y observaciones. Utilizando estos métodos, el inspector de trabajo puede valorar qué riesgos pueden estar presentes en un determinado lugar de trabajo.

A continuación se presenta una lista no exhaustiva de preguntas relacionadas con la evaluación de los riesgos psicosociales que se puede utilizar en cualquier inspección:

1. ¿El empleador ha realizado una evaluación de los riesgos?
2. ¿Quién ha participado en la evaluación de los riesgos?
3. ¿Se ha utilizado una lista de comprobación u otro método?
4. ¿El empleador ha utilizado expertos internos/externos de los servicios de SST?
5. ¿Se incluyeron todos los grupos de trabajadores (por ejemplo, diferentes grupos profesionales, trabajadores migrantes, trabajadores de empresas de trabajo temporal, trabajadores jóvenes, trabajadores mayores, mujeres, hombres, trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a turnos) en la evaluación de los riesgos?
6. ¿La evaluación de los riesgos abarca todos los ámbitos de trabajo?
7. ¿Qué riesgos psicosociales se detectaron y se evaluaron?
8. ¿Se elaboró un plan de acción y se determinaron las responsabilidades?
9. ¿Qué medidas de prevención y de protección se adoptaron tras la evaluación de los riesgos?
10. ¿Los trabajadores han recibido instrucciones y formación sobre cómo prevenir los riesgos psicosociales?
11. ¿Se evaluó el plan de acción para comprobar la eficacia de las medidas?

El apéndice 1 contiene una versión ampliada de las mismas preguntas.

Además, las estadísticas sobre bajas por enfermedad relacionadas con el trabajo, rotación del personal y accidentes e incidentes relacionados con el trabajo, así como información de expertos internos o servicios externos constituyen útiles fuentes de información. El inspector de trabajo puede utilizar asimismo otra información relativa al lugar de trabajo para detectar riesgos psicosociales, como cuestionarios y encuestas de satisfacción en el trabajo elaboradas por el empleador. Sin embargo, estos cuestionarios y encuestas no deben aceptarse, en principio, como documentación relativa a la evaluación de los riesgos porque su objetivo es medir actitudes y grados de motivación y recoger observaciones y comentarios.

Cabe señalar que es responsabilidad del empleador, y no del inspector de trabajo, examinar y evaluar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en el lugar de trabajo. El inspector de trabajo evalúa si la evaluación de los riesgos se ha llevado a cabo de conformidad con la legislación y si es exhaustiva y adecuada. El inspector de trabajo no evalúa la salud ni la capacidad de los trabajadores de realizar su trabajo, que es función de los médicos o psicólogos.

En función de las respuestas del empleador, el inspector de trabajo se encontrará ante diferentes situaciones. Si la evaluación de los riesgos, el plan de acción vigente y las medidas adoptadas parecen ser de suficiente calidad, podrá decidir realizar solo una

breve visita al lugar de trabajo. Sin embargo, si el inspector de trabajo considera que la calidad no es suficiente, debe hablar con varias personas en el lugar de trabajo, desde directivos hasta trabajadores. Es importante obtener información sobre las condiciones de trabajo para evaluar si la evaluación de los riesgos cubre los riesgos que entraña el lugar de trabajo. La información proporcionada por las personas, las reclamaciones o los informes anónimos, así como las impresiones de la inspección pueden apuntar a la existencia de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. También resulta esencial saber si los trabajadores se han familiarizado adecuadamente con los riesgos psicosociales.

Si se han detectado riesgos psicosociales y se han adoptado medidas, el inspector debe interesarse por las medidas y su eficacia y valorar si las medidas son las adecuadas para evitar o reducir los riesgos.

En la reunión final, el inspector de trabajo debe, atendiendo a la práctica nacional, comunicar las observaciones y constataciones realizadas, así como cualquier requisito, requerimientos o asesoramiento que haya de efectuar al empleador. Por otra parte, también podrá proporcionar al empleador instrucciones y orientaciones sobre sitios web pertinentes en materia de SST, especialmente buenas prácticas, formación y recursos específicos.

6.3. Tras la inspección

El inspector de trabajo debe considerar si:

- la evaluación de los riesgos es conforme a la legislación nacional y si se han detectado los riesgos psicosociales pertinentes;
- la evaluación de los riesgos cubre todos los ámbitos de trabajo (por ejemplo, lugares de trabajo, ámbitos organizativos y localizaciones de trabajo externas) y grupos de trabajadores; y
- se han fijado responsabilidades, horarios y medidas adecuadas.

Los inspectores de trabajo de Europa tienen diferentes modos de actuar para garantizar que los empleadores cumplen la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El inspector de trabajo puede preparar un informe de inspección, expedir un aviso de mejora y dar instrucciones u orientaciones al empleador. El inspector de trabajo también puede imponer medidas con plazos si detecta incumplimientos de las obligaciones legales nacionales. Los avisos de prohibición no suelen utilizarse cuando se inspecciona el entorno de trabajo psicosocial.

Ejemplos de deficiencias y medidas:

- Si no se ha realizado ninguna evaluación de los riesgos, el inspector de trabajo podría imponer medidas de acuerdo con la legislación nacional (por ejemplo, un aviso de mejora) para obligar al empleador a realizar la evaluación de los riesgos.
- Si se ha realizado una evaluación de los riesgos, pero no se han evaluado los riesgos psicosociales, el inspector de trabajo podría imponer medidas al empleador, de acuerdo con la legislación nacional, para complementar la evaluación de los riesgos. Esto también se aplica a las situaciones en las que faltan otros elementos esenciales de la evaluación de los riesgos o en las que estos están incompletos, por ejemplo, si los riesgos psicosociales no se han evaluado de forma suficientemente exhaustiva. Si se detectan estas deficiencias, el inspector de trabajo podría exigir el uso de servicios externos apropiados de SST.

- Si la evaluación de los riesgos no está actualizada, el inspector de trabajo podría imponer medidas, de conformidad con la legislación nacional, para actualizar la evaluación de los riesgos.
- Si no se ha adoptado ninguna medida a pesar de haber detectado riesgos psicosociales, el inspector de trabajo podría exigir al empleador que adoptase medidas de prevención y de protección.
- Si las medidas adoptadas no son adecuadas para abordar los riesgos, el inspector de trabajo podría exigir la adopción de nuevas medidas más eficaces.
- Si los trabajadores no han recibido formación sobre cómo evitar los riesgos, el inspector de trabajo podría exigir que el empleador facilitase instrucciones.

De conformidad con los procedimientos nacionales, el inspector de trabajo decide si es necesario realizar una inspección de seguimiento para comprobar las medidas aplicadas y verificar que el plan de acción se ha puesto en marcha a su debido tiempo.

El procedimiento de inspección debe finalizarse y notificarse de conformidad con las prácticas nacionales.

Referencias

- ⁱ *Trabajo más seguro y saludable para todos: Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*, Comisión Europea, 10.1.2017
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=2709>
- ⁱⁱ *Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2014
- ⁱⁱⁱ OSH WIKI, *Psychosocial risks and workers health* (WIKI sobre SST, «Los riesgos psicosociales y la salud de los trabajadores»)
- ^{iv} *La organización del trabajo y el estrés*, Organización Mundial de la Salud, 2004
http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- ^v *Workplace Violence and Harassment: A European Picture* («Acoso y violencia en el lugar de trabajo: una panorámica de la situación en Europa»), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2009
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces/view>
- ^{vi} *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work* («Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes: Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Europa») (ESENER-1), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010
https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/esener1_osh_management/view
- ^{vii} Cox, T.: *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* («Investigación sobre el estrés y gestión del estrés: de la teoría a la práctica»), HSE Books, Sudbury, 1993
www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf
- ^{viii} Guías del entorno de trabajo de la Autoridad Danesa del Entorno Laboral (disponibles solo en danés)
<https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejds miljovejvisere>
- ^{ix} <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ^x *Drivers and barriers for psychosocial risk management* («Los factores que favorecen y los factores que obstaculizan la gestión de los riesgos psicosociales»), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2012
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener>

Enlaces y publicaciones útiles

Comisión Europea

- Guidance on risk assessment at work («Orientaciones sobre la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo»), 1996
<https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>
- La salud y la seguridad en el trabajo nos conciernen a todos: Guía práctica para empresarios, 2016 <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>
- Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral, 2014

Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo

- Fostering occupational safety and health culture in small businesses: Enabling businesses to create, maintain and live by good OSH culture – A guide for labour inspectors («Fomentar la cultura de la salud y la seguridad profesional en las pequeñas empresas: permitir que las empresas creen y mantengan una buena cultura de la SST y vivan de acuerdo con ella. Una guía para los inspectores de trabajo»), 2015
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=es&internal_pagesId=685&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

- Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Una práctica guía electrónica para la gestión de los riesgos psicosociales: Guía electrónica multilingüe para los empleadores y las personas que trabajan en empresas pequeñas y microempresas <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), 2014
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
- Buenas prácticas en el sitio web de la EU-OSHA:
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>
- Fichas informativas de la EU-OSHA sobre riesgos psicosociales:
<http://www.osha.europa.eu/publications/factsheets>
N.º 8 Estrés en el trabajo
N.º 22 El estrés relacionado con el trabajo
N.º 23 Acoso moral en el trabajo
N.º 24 La violencia en el trabajo
N.º 30 Acceso a la información sobre el estrés en el trabajo
N.º 31 Asesoramiento práctico para los trabajadores sobre cómo hacer frente al estrés relacionado con el trabajo

- N.º 32 Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés laboral
- N.º 47 Prevención de la violencia contra el personal del sector de la enseñanza
- N.º 74 Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo
- N.º 102 Protección de la salud mental en el lugar de trabajo: resumen de un informe sobre buenas prácticas. Un resumen de un informe de buenas prácticas

Otras publicaciones y enlaces

- OSHwiki:
Cuestiones psicosociales
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
Los riesgos psicosociales y la salud de los trabajadores
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- Psychosocial working environment: Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries («Entorno de trabajo psicosocial: Inspección del lugar de trabajo del entorno de trabajo psicosocial en los países nórdicos»), Consejo Nórdico de Ministros, TemaNord 2015:508
<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>
- Evaluación de la evaluación de los riesgos psicosociales en las actividades de control y de asesoramiento: Directrices de los servicios de inspección de trabajo, Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección a los Consumidores, Austria. Estrategia de Salud y Seguridad para Austria 2007–2012.
- Tackling work-related stress using the Management Standards approach A step-by-step workbook («Abordar el estrés relacionado con el trabajo utilizando un enfoque de normas de gestión. Un cuaderno de trabajo gradual»), Agencia Ejecutiva para la Salud y la Seguridad del Reino Unido, 2017
<http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>

Métodos de evaluación de los riesgos psicosociales

- Herramienta interactiva en línea de evaluación de los riesgos (OiRA) de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<https://oiraproject.eu/es/oira-tools?page=9>
- Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales de la Eu-OSHA, <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- Lista de puntos de comprobación relacionados con la prevención del estrés en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, Prima-EF
<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>
- Cuestionario Nórdico General (QPS Nordic) de factores psicológicos y sociales en el trabajo
<https://snd.gu.se/sv/catalogue/file/3228>
- Lista de comprobación de la Agencia Ejecutiva para la Seguridad y la Salud del Reino Unido (HSE) <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/equivalence.htm>

Apéndice 1: Lista de preguntas para evaluar la calidad de la evaluación de los riesgos y las medidas relativas a los riesgos psicosociales.

El inspector de trabajo puede realizar las siguientes preguntas al empleador y a los representantes de los trabajadores:

Parte	Pregunta	Sí	En cierta medida	No	Explicaciones/observaciones
1.	Detección de los riesgos y de las personas en situación de riesgo				
	¿El empleador ha realizado una evaluación de los riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿La evaluación de los riesgos se ha planificado de forma metódica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Ha participado la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿En qué grado?
	¿Han participado los representantes de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Qué método se ha utilizado?	<input type="checkbox"/> entrevistas <input type="checkbox"/> cuestionarios <input type="checkbox"/> debates en grupo <input type="checkbox"/> otro, ¿cuál?			
	¿Se recurrió a expertos internos o a servicios de SST externos?	<input type="checkbox"/> internos <input type="checkbox"/> externos		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	¿La evaluación de los riesgos abarcó los siguientes grupos de trabajadores? ▪ jóvenes y mayores ▪ mujeres y hombres ▪ trabajadores inmigrantes ▪ trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal ▪ trabajadores a tiempo parcial ▪ trabajadores a turnos ▪ teletrabajadores ▪ grupos de trabajo multiculturales ▪ otros grupos, sírvase especificar:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	¿La evaluación de los riesgos abarca todos los ámbitos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Una empresa puede tener numerosos lugares de trabajo separados entre sí.
	¿Se incluyeron los siguientes riesgos psicosociales en la evaluación de los riesgos? ▪ estrés y carga de trabajo ▪ violencia y amenazas ▪ acoso e intimidación	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Parte	Pregunta	Sí	En cierta medida	No	Explicaciones/observaciones
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ acoso sexual ▪ trabajo en solitario ▪ vida laboral 24 horas del día ▪ otros riesgos, sírvase especificar: 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿La evaluación de los riesgos ha sido debidamente documentada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Evaluación y establecimiento de prioridades				
	¿Se han evaluado los niveles de riesgo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Riesgo = probabilidad x consecuencia
	¿Se han priorizado los riesgos desde la perspectiva de la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Toma de decisiones sobre medidas de prevención y de protección y actuación				
	¿Se ha utilizado la jerarquía de control de riesgos a la hora de tomar decisiones sobre las medidas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las medidas organizativas deben tener prioridad sobre las individuales.
	¿Se han tomado decisiones sobre las personas responsables y los horarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se ha consultado a los representantes de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se ha elaborado un plan de acción?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Se han adoptado medidas de prevención y de protección? En caso afirmativo, sírvase especificar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	¿Los trabajadores han recibido instrucciones y formación sobre cómo prevenir los riesgos psicosociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Seguimiento y revisión				
	¿Se han evaluado las medidas adoptadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Evaluación final del inspector de trabajo				
	El proceso de la evaluación de los riesgos es fácil de supervisar y es adecuado al objetivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Los representantes de los trabajadores han participado en el proceso en un grado suficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Los principales riesgos psicosociales se han recogido y se han evaluado adecuadamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Se han incluido todos los grupos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Parte	Pregunta	Sí	En cierta medida	No	Explicaciones/observaciones
	de trabajadores.				
	La documentación es apropiada en términos de forma y contenido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Se han adoptado o puesto en marcha medidas y se ha comprobado su eficacia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Los trabajadores han recibido instrucciones adecuadas acerca de los riesgos psicosociales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Apéndice 2: Lista de organizaciones pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Riesgos Nuevos y Emergentes del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo

Estado miembro	Representante
CHIPRE	Departamento de Inspección del Trabajo 24855 1304 Nicosia Chipre
DINAMARCA	Autoridad Danesa del Entorno Laboral Landskronagade 33 DK-2100 Copenhagen Ø Dinamarca
FINLANDIA	Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad Departamento de Trabajo e Igualdad de Género Apartado de correos 33, FI-00023 Gobierno Finlandia
GRECIA	Servicio Griego de Inspección del Trabajo Dirección de Inspección de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Atenas-Ática Oriental-Creta Departamento de Coordinación 10, C/ Agisilaou, 10437, Atenas Grecia
POLONIA	Servicio Principal de Inspección del Trabajo UL. Barska 28/30 02-315 Varsovia Polonia
RUMANÍA	Servicio de Inspección del Trabajo 14, C/ Matei Voievod, 2.º distrito RO - 021455 Bucarest Rumanía
SUECIA	Autoridad Sueca del Entorno Laboral Asuntos Internacionales y Departamento de Inspecciones SE-112 79 Estocolmo Suecia