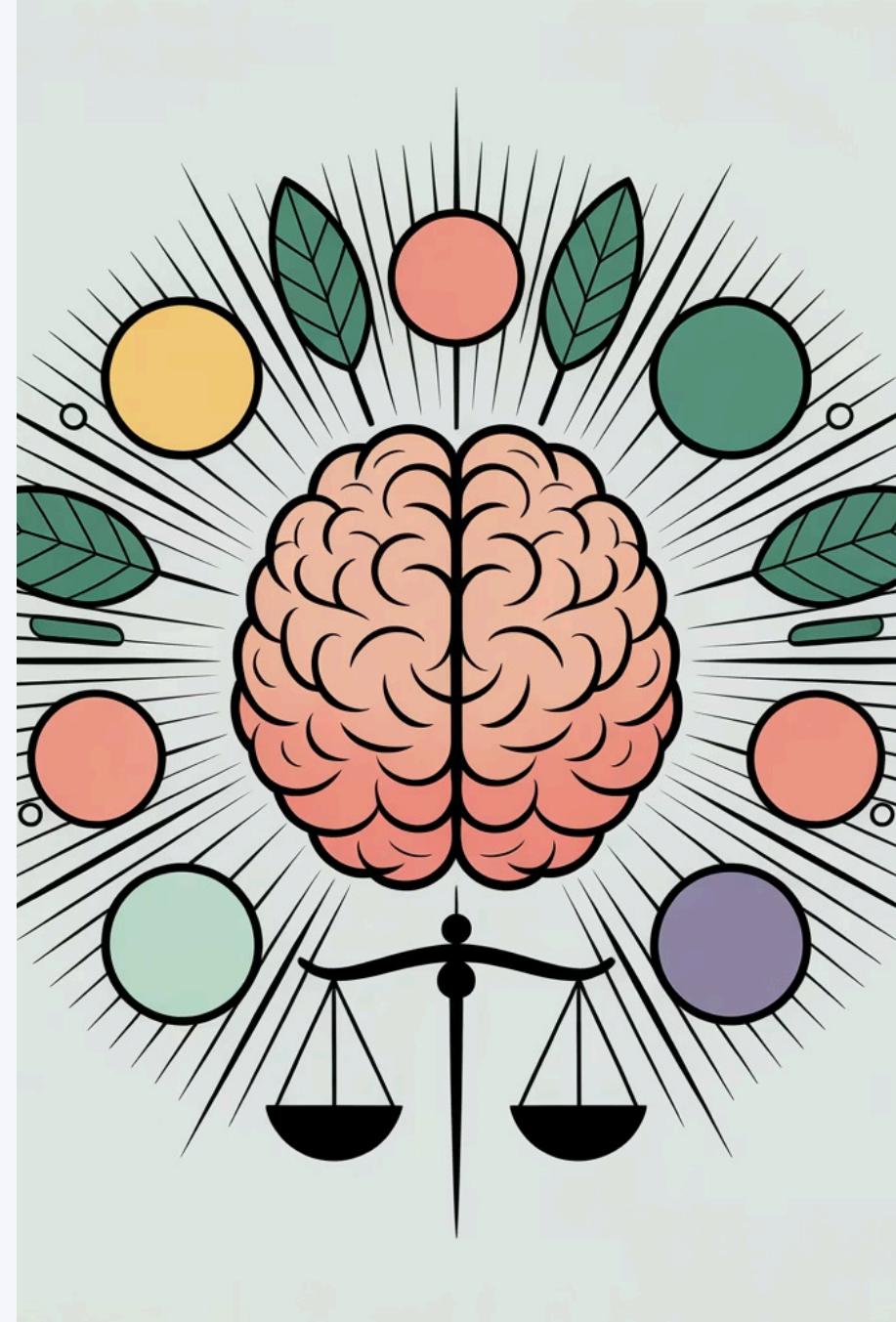


# UT5

## PRL: Salud Psicosocial en el Ámbito Laboral





# ¿Por qué importa la salud psicosocial laboral?

La salud psicosocial en el trabajo ya no es un tema secundario, sino una prioridad estratégica. Las organizaciones que protegen el bienestar mental de sus empleados no solo cumplen con obligaciones legales, sino que también mejoran la productividad, reducen el absentismo y crean entornos más sostenibles y humanos.

Este concepto va más allá de la ausencia de enfermedad: abarca el bienestar emocional, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales saludables y la capacidad de afrontar las demandas del trabajo de manera equilibrada.

# **Concepto integral de salud mental laboral**

## **Bienestar emocional**

Capacidad para gestionar emociones y mantener un estado de ánimo equilibrado en el entorno profesional

## **Relaciones saludables**

Vínculos positivos con compañeros, superiores y equipos de trabajo que fomentan la colaboración

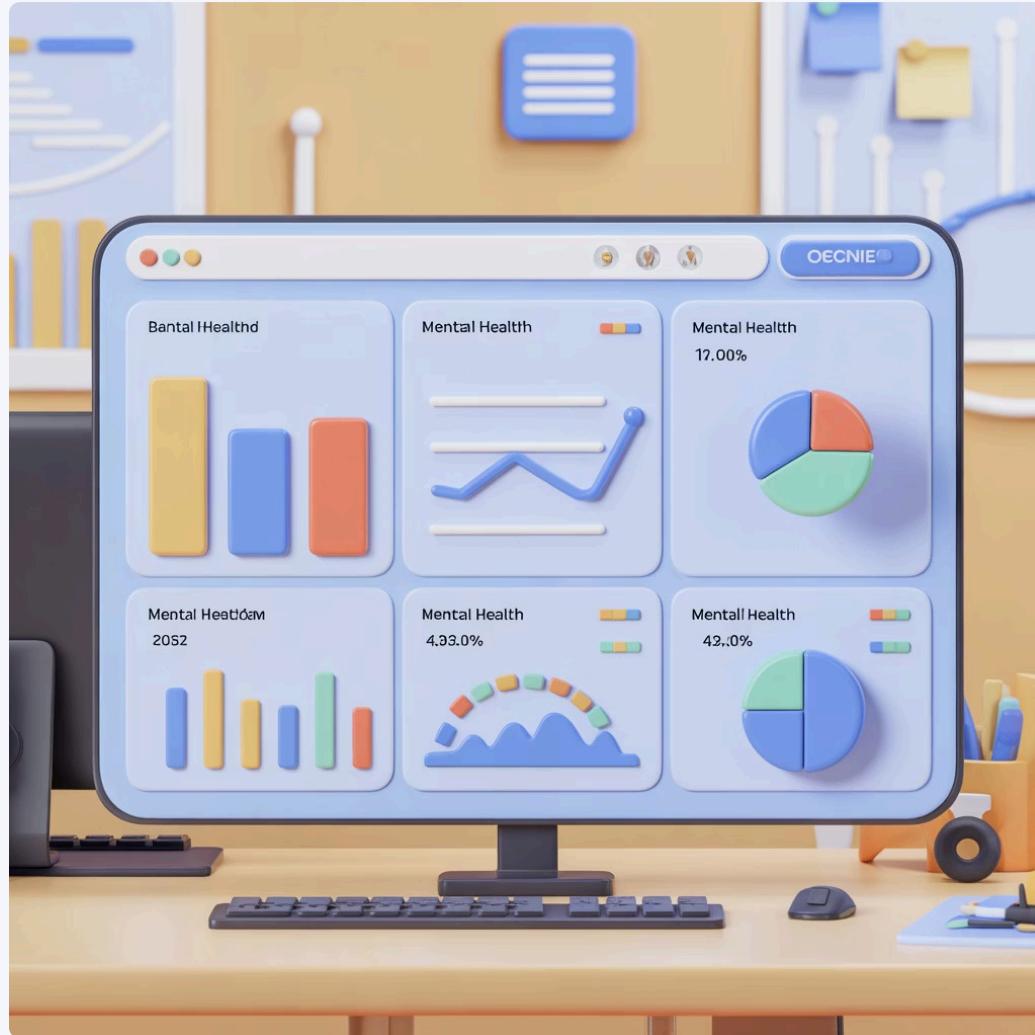
## **Satisfacción laboral**

Sentido de propósito, reconocimiento y equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos personales

## **Capacidad de adaptación**

Resiliencia ante cambios organizativos, presión y desafíos cotidianos del entorno laboral

# La realidad de los datos: siniestralidad y absentismo

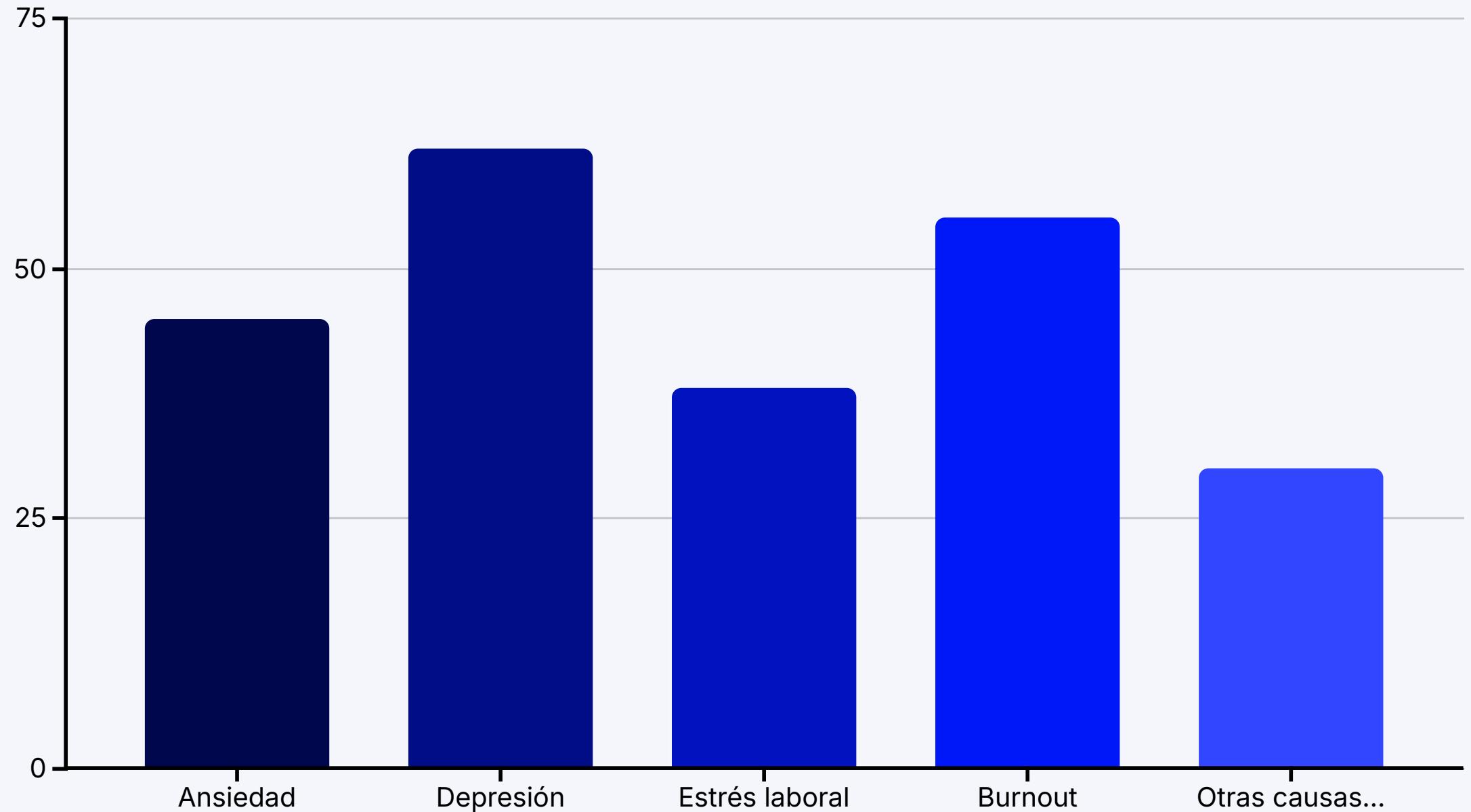


## Cifras alarmantes

Los problemas de salud mental representan una de las principales causas de baja laboral en España. Según datos recientes, los trastornos relacionados con ansiedad, depresión y estrés laboral han experimentado un incremento significativo en la última década.

El absentismo derivado de problemas psicosociales genera costes millonarios para las empresas y el sistema de salud pública, afectando la productividad y el clima organizacional.

# Impacto en cifras



Los trastornos mentales relacionados con el trabajo generan bajas prolongadas, afectando tanto al bienestar individual como a la sostenibilidad de las organizaciones.



## Población joven: grupo de especial vulnerabilidad

Los trabajadores menores de 35 años están experimentando niveles de estrés, ansiedad y problemas de salud mental sin precedentes. Factores como la precariedad laboral, la hiperconectividad, la presión por el rendimiento constante y la dificultad para desconectar del trabajo contribuyen a este fenómeno.

Las generaciones más jóvenes también enfrentan desafíos específicos: inestabilidad contractual, expectativas laborales elevadas, comparación social constante en redes digitales y menor acceso a recursos de apoyo psicológico en las primeras etapas de su carrera profesional.

# Factores de riesgo en jóvenes

## Precariedad contractual

Contratos temporales, salarios bajos y falta de estabilidad generan incertidumbre y ansiedad sobre el futuro profesional

## Hiperconectividad digital

Dificultad para establecer límites entre vida personal y laboral debido al uso constante de dispositivos móviles

## Presión por el rendimiento

Expectativas elevadas de productividad y crecimiento profesional acelerado que generan estrés crónico

## Falta de apoyo organizacional

Acceso limitado a programas de salud mental y recursos de apoyo psicológico en las empresas

# ¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los **riesgos psicosociales** son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que tienen el potencial de afectar negativamente la salud mental, emocional y física de los trabajadores.

Están relacionados con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el contenido de las tareas y el entorno físico y social.

A diferencia de otros riesgos laborales más visibles, los riesgos psicosociales son complejos, multifactoriales y a menudo invisibles, pero sus consecuencias pueden ser devastadoras tanto para el individuo como para la organización.



# Clasificación de riesgos psicosociales

## Organización del trabajo

- Sobrecarga o subcarga de trabajo
- Falta de control sobre las tareas
- Ambigüedad de rol

## Contenido del trabajo

- Tareas monótonas o repetitivas
- Falta de reconocimiento
- Inseguridad laboral



## Relaciones interpersonales

- Conflictos con compañeros o superiores
- Acoso laboral o violencia
- Falta de apoyo social

## Tiempo de trabajo

- Jornadas excesivas
- Turnos irregulares
- Dificultad para conciliar



YouTube

### Consejos de prevención: Riesgos Psicosociales

Consejos para la identificación, evaluación y prevención de los Riesgos Psicosociales en el trabajo (estrés, mobbing laboral, burnout,...).

▶ 04:02



# Estrategias para identificar riesgos psicosociales

La identificación temprana de riesgos psicosociales es fundamental para prevenir daños a la salud. Las organizaciones deben implementar métodos sistemáticos y participativos que permitan detectar situaciones de riesgo antes de que se conviertan en problemas graves.

Estos métodos incluyen evaluaciones periódicas, cuestionarios validados, entrevistas individuales y grupales, observación directa del entorno laboral y análisis de indicadores como el absentismo, la rotación de personal y las quejas formales.

# Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Empresa

La evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta esencial y una obligación legal en España para identificar, prevenir y controlar los factores que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores debido a las condiciones de su puesto de trabajo y entorno laboral. Este proceso proactivo busca asegurar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

## Cuándo Realizar la Evaluación

- **Inicial:** Al inicio de la actividad de la empresa o la incorporación de nuevos puestos de trabajo.
- **Periódica:** Con la frecuencia que determine la legislación vigente o las guías de buenas prácticas, generalmente cada 2 a 5 años, o cuando los métodos de trabajo y las condiciones laborales cambien significativamente.
- **Tras Cambios Significativos:** Cuando se introduzcan cambios en los equipos de trabajo, las tecnologías, la organización del trabajo, o se detecte un aumento de incidentes o problemas de salud relacionados con factores psicosociales (ej., absentismo, estrés, quejas).

## Responsables de la Evaluación

La responsabilidad última de la evaluación de riesgos psicosociales recae en el empresario. Sin embargo, la ejecución técnica de la evaluación debe ser llevada a cabo por personal cualificado (SPA, SPP, TRABAJADORES DESIGNADOS)

## Integración con la Evaluación General de Riesgos

La evaluación de riesgos psicosociales no es un proceso aislado, sino que debe integrarse dentro del sistema general de gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa. Esto asegura una visión holística de los riesgos y una gestión coordinada de todas las medidas preventivas, contribuyendo a una cultura de seguridad y salud integral.

# Métodos de evaluación

01

## Cuestionarios estandarizados

Utilización de herramientas validadas como el método FPSICO, ISTAS21 o el cuestionario de Copenhague para medir factores de riesgo psicosocial

03

## Observación del entorno

Ánálisis directo de las condiciones de trabajo, organización de espacios, dinámicas de equipo y comunicación interpersonal

02

## Entrevistas y grupos focales

Conversaciones estructuradas con trabajadores para identificar percepciones, preocupaciones y experiencias relacionadas con el clima laboral

04

## Análisis de indicadores

Revisión de datos objetivos como tasas de absentismo, rotación, accidentalidad y quejas formales de los empleados

# Estrés laboral: concepto y manifestaciones

## ¿Qué es el estrés laboral?

El estrés laboral aparece cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas.

No es simplemente sentirse ocupado o presionado ocasionalmente, sino un estado crónico de tensión que afecta la salud física y mental.

Se manifiesta a través de síntomas físicos (dolor de cabeza, tensión muscular, problemas digestivos), emocionales (irritabilidad, ansiedad, tristeza) y conductuales (dificultad para concentrarse, cambios en el apetito, insomnio).





# Tecnoestrés: el desafío digital

El tecnoestrés es una forma específica de estrés laboral derivada del uso constante e intensivo de tecnologías de la información y la comunicación.

Se caracteriza por la sensación de no poder desconectar, la sobrecarga informativa, la presión por responder de inmediato y la ansiedad ante los cambios tecnológicos constantes.

Este fenómeno afecta especialmente a trabajadores que dependen de dispositivos digitales, quienes experimentan fatiga visual, dificultad para concentrarse, irritabilidad y la sensación de estar permanentemente disponibles para el trabajo.

# Manifestaciones del tecnoestrés



## Hiperconectividad

Incapacidad para desconectar de correos, mensajes y notificaciones laborales fuera del horario de trabajo



## Sobrecarga informativa

Exceso de información que procesar, canales múltiples de comunicación y dificultad para priorizar



## Inmediatez constante

Presión por responder de forma inmediata a cualquier comunicación digital, generando ansiedad anticipatoria



## Tecno-incertidumbre

Ansiedad ante cambios tecnológicos frecuentes y la sensación de no estar actualizado o competente digitalmente

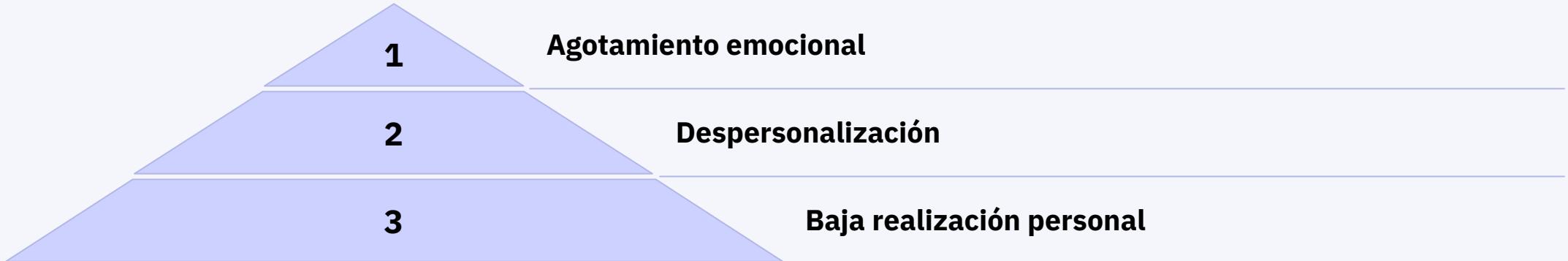


# Burnout: cuando el agotamiento se cronifica

El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estrés laboral prolongado y no gestionado. La OMS lo reconoce oficialmente como un fenómeno ocupacional que requiere atención clínica.

Se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional profundo, despersonalización o cinismo hacia el trabajo, y reducción de la eficacia profesional. No es simplemente cansancio temporal, sino una condición seria que requiere intervención especializada.

# Las tres dimensiones del burnout



El burnout se desarrolla gradualmente: comienza con el agotamiento emocional (sentirse vacío y sin energía), evoluciona hacia la despersonalización (actitudes cínicas hacia el trabajo y las personas), y culmina en una sensación de ineeficacia y falta de logro profesional.

# El tiempo de trabajo como factor estresor



La organización y distribución del tiempo de trabajo influyen directamente en la salud psicosocial. Jornadas excesivamente largas, turnos irregulares, falta de pausas adecuadas y la presión por cumplir plazos irrealistas son factores de riesgo significativos.

El tiempo de trabajo inadecuado interfiere con el descanso, el sueño reparador, las relaciones familiares y el tiempo personal, generando un círculo vicioso de fatiga, estrés y deterioro de la salud.

# Factores temporales que generan estrés



## Jornadas excesivas

Más de 40 horas semanales aumentan significativamente el riesgo de problemas de salud mental y física



## Turnos irregulares

Trabajar en turnos rotativos o nocturnos altera el ritmo circadiano y dificulta la conciliación personal



## Plazos irrealistas

Presión constante por cumplir objetivos en tiempos insuficientes genera estrés crónico y sensación de fracaso



## Falta de pausas

Ausencia de descansos adecuados durante la jornada impide la recuperación y aumenta la fatiga mental



# Desconexión digital: un derecho fundamental

La desconexión digital es el derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo. Este derecho protege el tiempo personal, el descanso y la vida familiar, evitando que la tecnología difumine los límites entre lo laboral y lo personal.

Las empresas deben establecer políticas claras sobre horarios de disponibilidad, limitar las expectativas de respuesta inmediata fuera del horario laboral y fomentar una cultura que respete el tiempo de descanso de los empleados.

# **Artículo 20 bis Estatuto de los Trabajadores**

**J**

**Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.**

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

# INSST

Campaña "pulsa OFF, para estar ON"

 Portal INSST



## **Espacio del INSST sobre la Desconexión Digital – Portal INSST – INSST**

Todas las empresas y organizaciones, públicas y privadas, tienen la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital de todas los trabajadores/as.



YouTube

## Las personas trabajadoras y la desconexión digital

Riesgos relacionados con la hiperconectividad de las personas trabajadoras

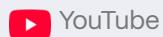




Hiperconectividad



▶ 01:14



### **Las organizaciones y su responsabilidad en la desconexión digital**

Medidas que pueden llevar a cabo las organizaciones para reducir la hiperconectividad de las personas trabajadoras



# Estrategias para la desconexión digital efectiva

## Políticas organizativas claras

- Establecer horarios de no disponibilidad
- Prohibir correos fuera de jornada
- Formar a líderes y equipos

## Herramientas tecnológicas

- Configurar respuestas automáticas
- Programar envío de mensajes
- Desactivar notificaciones laborales

## Cultura de respeto

- Reconocer el derecho al descanso
- Eliminar presión por respuestas inmediatas
- Modelar desde el liderazgo

# Conciliación personal y laboral

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es esencial para el bienestar integral.

La imposibilidad de conciliar genera estrés, sentimientos de culpa, conflictos familiares y deterioro de la salud mental.

Las organizaciones que facilitan la conciliación a través de horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales equitativos y políticas de apoyo familiar contribuyen a reducir el estrés y mejorar la satisfacción y el compromiso de sus empleados.

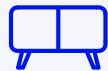


# Medidas organizativas para la conciliación



## Flexibilidad horaria

Permitir a los trabajadores adaptar su horario de entrada y salida según necesidades personales y familiares



## Teletrabajo

Facilitar el trabajo remoto parcial o total para reducir desplazamientos y ganar tiempo para la vida personal



## Permisos y licencias

Ofrecer permisos parentales ampliados, días por asuntos propios y excedencias sin penalizar la carrera profesional



## Servicios de apoyo

Facilitar servicios como guarderías, asesoramiento familiar o programas de bienestar integral para empleados



## **Factores de protección frente al estrés laboral**

Además de identificar y reducir los riesgos, es fundamental fortalecer los factores de protección que ayudan a los trabajadores a afrontar mejor las demandas laborales.

Estos factores incluyen tanto estrategias personales como apoyos organizativos.

Los factores de protección actúan como amortiguadores del estrés, mejorando la resiliencia y la capacidad de adaptación ante situaciones difíciles.

# Estrategias personales de afrontamiento

<b>Gestión del tiempo</b> <p>Priorizar tareas, establecer límites claros y aprender a delegar para evitar la sobrecarga</p>	<b>Técnicas de relajación</b> <p>Practicar mindfulness, respiración consciente o meditación para reducir la activación fisiológica</p>
<b>Apoyo social</b> <p>Mantener relaciones saludables con compañeros, amigos y familia que ofrezcan soporte emocional</p>	<b>Autocuidado emocional</b> <p>Reconocer emociones, buscar ayuda profesional cuando sea necesario y mantener una actitud compasiva hacia uno mismo</p>

# Hábitos saludables y su repercusión laboral



## Salud física, salud mental

Los hábitos de vida saludables tienen un impacto directo en la capacidad para afrontar el estrés laboral. El ejercicio regular, una alimentación equilibrada, el sueño reparador y la reducción del consumo de sustancias nocivas mejoran el estado de ánimo, la energía y la resiliencia.

- **Ejercicio físico:** Reduce cortisol, mejora el sueño y libera endorfinas
- **Alimentación:** Nutrientes esenciales para la función cerebral óptima
- **Sueño:** Fundamental para la recuperación física y mental

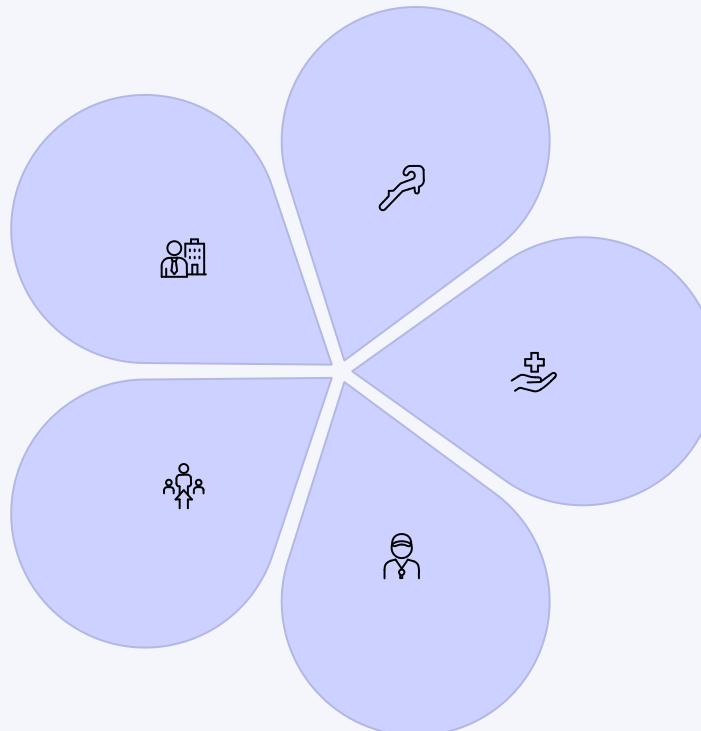
# Recursos ante daños psicosociales: enfoque integral

## Intervención organizativa

Rediseño de puestos, mejora del clima laboral y políticas preventivas

## Liderazgo saludable

Formación de mandos en gestión de equipos y prevención de riesgos



## Participación de trabajadores

Implicación activa en identificación de riesgos y soluciones

## Apoyo asistencial

Acceso a atención psicológica, programas de bienestar y rehabilitación

## Formación continua

Capacitación en gestión del estrés, habilidades sociales y autocuidado

# Aspectos organizativos de la intervención



## Evaluación de riesgos

Identificar factores de riesgo psicosocial mediante herramientas validadas y participación de trabajadores



## Planificación de medidas

Diseñar acciones preventivas y correctivas adaptadas a las necesidades detectadas en la evaluación



## Implementación

Ejecutar las medidas planificadas con recursos adecuados, plazos claros y responsables definidos



## Seguimiento y evaluación

Monitorizar la efectividad de las intervenciones y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos

# Incapacidad temporal: conceptos básicos

La incapacidad temporal (IT) es la situación en la que un trabajador no puede desempeñar sus funciones debido a enfermedad o accidente, y recibe asistencia sanitaria mientras está de baja.

En el contexto de la salud mental, la IT puede derivarse de trastornos como ansiedad, depresión o burnout relacionados con el trabajo.

La gestión adecuada de la IT requiere coordinación entre el sistema sanitario, la empresa y el trabajador, priorizando la recuperación completa antes del reintegro laboral y estableciendo, cuando sea necesario, medidas de adaptación del puesto de trabajo.



# Gestión de la IT por problemas psicosociales

## Diagnóstico médico

Evaluación por profesionales sanitarios que determinan la necesidad de IT y el tratamiento requerido

## Seguimiento clínico

Controles médicos periódicos para evaluar la evolución del trabajador y ajustar el tratamiento



## Comunicación empresa

Notificación formal de la baja y gestión administrativa de la prestación económica correspondiente

## Reincorporación progresiva

Planificación del retorno al trabajo con posibles adaptaciones del puesto o jornada reducida



# Compromiso con la salud psicosocial laboral

La protección de la salud psicosocial no es solo una obligación legal, sino una inversión en el capital humano más valioso de cualquier organización. Crear entornos de trabajo saludables, identificar riesgos de forma temprana, implementar medidas preventivas y ofrecer recursos de apoyo son pasos fundamentales hacia una cultura laboral sostenible y humana.

**Recordemos:** La salud mental en el trabajo es responsabilidad compartida. Desde la alta dirección hasta cada trabajador, todos tenemos un papel en la construcción de entornos laborales que protejan y promuevan el bienestar psicosocial.

**CEAC**