

¿Ahora qué hago con...?

Prevención de Riesgos Psicosociales



Presentación.....	5
1. Introducción.....	9
2. Comprendiendo la naturaleza de los Factores y riesgos psicosociales.....	11
2.1. Factores psicosociales.....	11
2.2. Factores de riesgo psicosocial.....	14
2.3. Riesgos psicosociales.....	16
2.4. Consecuencias para la salud.....	16
3. La prevención psicosocial desde el Marco Normativo	19
4. Pautas para la Prevención Integral de los Factores de riesgo psicosocial ...	21
4.1. Orientaciones generales	21
4.1.1. Cuál es el ámbito del Procedimiento preventivo integral.....	21
4.1.2. Quién participa en el Procedimiento preventivo integral.....	23
4.1.3. Cómo se construye el Procedimiento preventivo integra.....	23
4.2. Momento 1: Generar una visión compartida	26
4.2.1. Política en Seguridad y Salud Laboral -SSL-	26
4.2.2. Participación del conjunto de la plantilla	28
4.2.3. Prevención integral psicosocial desde la perspectiva de género ..	30
4.2.4. Diseño del Plan de prevención	43
4.3. Momento 2: Desarrollar la intervención psicosocial.....	45
4.3.1. Intervención psicosocial inclusiva	50
4.4. Momento 3: Promover el aprendizaje continuo	52
5. Bibliografía	54

Cuando hablamos de riesgo psicosocial nos referimos a cualquier posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador/a, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo.

Por su parte, los estudios relacionados con los factores de riesgo psicosocial muestran la existencia de diferencias en la exposición y daños ante estos factores entre hombres y mujeres, con lo que el enfoque de género debe contemplarse sin ninguna duda.

No intervenir en prevención de riesgos psicosociales en las empresas y administraciones públicas, no sólo tiene un coste muy elevado para la sociedad, sino que deteriora gravemente la salud de las personas trabajadoras y sus condiciones de vida a medio y largo plazo, llegando en ocasiones a matar.

Desde UGT venimos insistiendo desde hace años en la necesidad de abordar la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Prueba de ello supone la creación en el año 2004 del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, que pretende ser por un lado una herramienta de prevención, estudio y conocimiento del impacto que implican estos riesgos en los distintos sectores de actividad, y por otro generar una red de cooperación entre el ámbito científico y los agentes sociales.

Otra línea de actuación ha sido el de dotar a los delegados/as de prevención y técnicos/as de materiales que les guíen en su labor preventiva a través de fichas, guías generales y sectoriales, boletines, manuales,...

Todo ello está en línea con el contenido los distintos Acuerdos Marco Europeos y Estrategias Españolas que se han venido desarrollando en los últimos años, de hecho, el estudio de los riesgos psicosociales forma parte de las líneas de actuación de la Estrategia valenciana de salud, seguridad y bienestar laboral 2017-2020 que estamos desarrollando.

En materia de dialogo social y negociación colectiva, la prevención del estrés laboral y la violencia en el trabajo, quedan recogidos en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) prorrogado en el IV AENC 2018-2020.

Teniendo en cuenta el tejido productivo de la Comunidad valenciana conformado en más de un 90% de PYMES y microPYMES, sigue siendo un porcentaje menor el de las empresas que hacen evaluaciones de riesgos psicosociales, la realidad muestra que, incluso cuando se hacen, existe poco control de las medidas de acción preventiva correctora que se formulan en ellas.

Por tanto, deben establecerse mecanismos para garantizar la calidad de los programas de prevención y de forma específica, respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales y la participación las personas trabajadoras en dicha evaluación.

El plano de la intervención, por encima del de la evaluación de riesgos, sin prescindir de ella, debería ser un ámbito preferente de reflexión, estudio y acción tanto para los responsables públicos en la materia, a como para organizaciones empresariales y sindicales.

Por ello, en el plan anual 2018 de Estrategia valenciana de salud, seguridad y bienestar laboral, desde UGT-PV priorizamos trabajar en esta línea y encomendamos a la Universidad Jaume I que realizara un trabajo sobre ANÁLISIS Y ASESORAMIENTO TÉCNICO EN LAS ACTIVIDADES Y PLANES DE SALUD Y SEGURIDAD PSICOSOCIAL EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

El principal objetivo es, mejorar la capacidad de actuación preventiva de las empresas, delegados/as de prevención y trabajadores/as de la Comunitat Valenciana, sobre los riesgos psicosociales y, especialmente, la violencia laboral.

Para alcanzar estos objetivos la UJI ha trabajado de manera conjunta con la UGT-PV como entidad concedora del tejido empresarial y de las condiciones de trabajo existentes en nuestro territorio, que ha propuesto aquellas empresas que ha considerado las más adecuadas para la realización de los asesoramientos técnicos mencionados.

La presente GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, CON ENFOQUE DE GÉNERO que os presentamos, surge como resultado de los aprendizajes obtenidos en los diferentes asesoramientos técnicos de las empresas estudiadas, con lo que se puede decir que es un instrumento validado, que pretende seguir actualizándose para que sea de implantación en las empresas.

Por todo ello, esperamos resulte una herramienta eficaz dirigida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a las empresas y administraciones públicas, para la implantación de planes de prevención de naturaleza psicosocial que verdaderamente sirvan para evitar que los riesgos se materialicen en daños a la salud de las personas trabajadoras.

Marisa Baena Martínez

Secretaria de Salud Laboral, Medio Ambiente y Cooperación de UGT-PV

La prevención de los riesgos psicosociales es de obligado cumplimiento. Algo que resulta tan obvio debe, sin embargo, subrayarse y recordarse permanentemente. Y la mayoría de textos lo hacen porque estamos ante unos riesgos que aún no son “visibles”, ni para empresarias/os ni para trabajadoras/es. Se trata de unos riesgos en los que las tareas educativa y de creación de cultura resultan esenciales, y aún están pendientes.

La prevención de los riesgos psicosociales es igual a la de los otros riesgos (ya debería estar normalizada). Esta es una máxima que se ha venido repitiendo desde que aparecieron en el ámbito preventivo hace más de 5 décadas. Su normalización preventiva es necesaria, para que no sean considerados riesgos menores; y para que se les dote de igual naturaleza que los otros riesgos mayores (higiénicos, de seguridad, etc.). Y tiene su lógica si lo consideramos desde el ámbito reglamentario y de la planificación preventiva; esto es, se ha de asegurar la protección eficaz frente a los mismos, a través de una acción permanente, evitándolos, evaluándolos si no se pueden evitar, combatiéndolos en su origen, etc.

Ahora bien, hay que tener presente que la naturaleza de los factores psicosociales conlleva que las actuaciones en este ámbito no puedan ser similares a las de los otros factores. Así, por ejemplo, y en contra de lo defendido desde ciertas posturas, no son factores que puedan ser enfocados y analizados solo desde la perspectiva preventiva, pues son factores interdependientes; ni que puedan ser considerados solo desde el plano individual, pues son factores multinivel; ni en los que se pueda prescindir de la evaluación inicial, pues no suelen existir medidas de control previas dirigidas a evitar estos riesgos. Y esto nos obliga a plantearnos, no solo nuestro enfoque preventivo, sino también qué consideramos que es seguridad y salud en nuestra empresa.

El análisis de multitud de textos escritos sobre los riesgos psicosociales indica que, hasta ahora, ha predominado el Ciclo Preventivo Simple. Esta es una aproximación de marcado carácter ilustrativo, centrada principalmente en cuatro aspectos:

- explicar qué son los riesgos psicosociales, cuáles son, qué los origina, y qué daños generan en la salud de trabajadoras/es y empresas;
- exponer cuál es el marco normativo que justifica que han de ser objeto de la actividad preventiva;
- analizar cómo pueden ser evaluados, considerando las diferentes metodologías existentes;
- proponer actuaciones generales de prevención y buenas prácticas a considerar.

2. Comprendiendo la naturaleza de los factores y riesgos psicosociales

Como se observa, la aproximación de este ciclo simple es más descriptiva que operativa, más justificativa que aplicativa, más parcial que integral. Marca el territorio, pero no entra en él.

El objetivo de esta Guía Técnica es profundizar en el ciclo preventivo en el que está instaurada la prevención de estos riesgos. Su conocimiento es cada vez mayor; las evidencias de su impacto en la salud de las personas y de las empresas está contrastada; y el consenso sobre la necesidad de promover entornos laborales inteligentes y sostenibles se va generalizando. En esta línea, la presente Guía explica cómo podemos implementar planes y actividades de prevención psicosocial sistémicos, integrales e integrados, incorporando la perspectiva de género. Y con ello empezar a crear un Ciclo Preventivo Doble en nuestra actividad sobre los factores de riesgo psicosocial.



¿Sobre qué elementos del trabajo y de la empresa vamos a centrar nuestra atención? Para realizar una prevención integral de los factores de riesgo psicosocial el primer paso es entender su naturaleza; esto es, comprender la materia con la que vamos a trabajar. De esta forma adquirimos una visión amplia de los fenómenos laborales y organizativos que nos permitirá identificar y guiar las intervenciones más eficaces en cada momento.

Hay que tener presente la naturaleza compleja, diversa y multinivel de estos factores, pues impregnan toda la vida laboral y organizativa. Desde las decisiones estratégicas de la alta dirección hasta las actitudes de las personas trabajadoras, pasando por el clima en los departamentos, el diseño de los puestos de trabajo o el estilo de liderazgo de un mando. Es por ello que ningún otro tipo de factor ejemplifica tan claramente la necesidad de integrar la actividad preventiva en todas las actividades de la empresa; ni ningún otro se ve tan claramente afectado por la falta de esa integración.

Resulta fundamental, para este cometido, realizar una tarea de aprendizaje y formación específica. En este sentido, al menos, hemos de aprender a diferenciar entre:

- Factores psicosociales
- Factores de riesgo psicosocial
- Riesgos psicosociales
- Consecuencias para la salud

2.1. FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales se definen, desde una perspectiva tradicional, como las interacciones entre el contenido del trabajo, el medio ambiente en que se desarrolla y las condiciones de organización, por una parte, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo por otra, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Ahora bien, la manera de entender y aproximarnos a los factores psicosociales ha evolucionado en sintonía con el mundo laboral y organizacional. Esta evolución se observa en 3 aspectos (Gimeno, 2016):

1.- Los factores a considerar. Al principio el interés estaba en los factores del puesto de trabajo; pero se han ido sumando factores, hasta englobar las características de la empresa y alcanzar el contexto extra-laboral.

Tabla 1. Listado no exhaustivo de Factores psicosociales

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO
Autonomía y control
Ritmo de trabajo
Monotonía y repetitividad
Contenido de la tarea
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Comunicación
Estilos de mando
Participación en la toma de decisiones
Asignación de tareas
Jornada de trabajo y descanso
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES
Personalidad
Edad
Motivación
Formación
Aptitudes
Actitudes
FACTORES EXTRALABORALES
Entorno socioeconómico
Vida personal y familiar
Ocio y tiempo libre

2.- El sujeto sobre el que actuar. Aunque el foco de atención principal siguen siendo las personas trabajadoras, cada vez se incide más en la necesidad de la acción multinivel (que incluye a los grupos, la organización, y la propia comunidad).

3.- La naturaleza de los factores psicosociales. Estos factores presentan una naturaleza dual: pueden ser tanto fuente de salud como fuente de malestar. Esta es una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo. Como indican Pérez y Nogareda (2012) la interacción entre trabajo y persona puede ser positiva, por lo que un objetivo preventivo sería su optimización, para promover sus efectos beneficiosos, y no solo buscar su eliminación para evitar los efectos perniciosos. Por ejemplo, el aumento en la variedad de las tareas puede reducir la monotonía y convertirse en un factor de motivación; pero un puesto con una excesiva variedad de tareas puede convertirse en una fuente de estrés y ansiedad.

Además, y de acuerdo con Pérez y Nogareda (2012) “la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo”. Por lo que, para analizar una situación hemos de integrar tanto las características objetivas de trabajo como las percepciones que de ellas tienen las personas trabajadoras.

Tabla 2. Implicaciones de la evolución de los factores psicosociales por la seguridad y la salud de las empresas

1. Visión sistémica (holística) de la seguridad y la salud, pues los factores a considerar van en aumento
2. Actuación preventiva multinivel, lo que implica que los planes y programas han de pensarse e implementarse a diferentes niveles para que resulten eficientes y efectivos
3. Promoción integral de la seguridad y la salud, no reducida solo a prevenir daños sino a promover la salud, lo que conlleva replantearse la visión de la prevención en la empresa, sus funciones, competencias y responsabilidades

Todo ello implica un **cambio en la forma de trabajar estos factores**, tal y como representa la Figura 2.

TRABAJADORAS/ES	ORGANIZACIÓN
DINÁMICAS DE SALUD	
DINÁMICAS DE RIESGO	

2.2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Se entiende que un **factor de riesgo** es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud y la seguridad del/la trabajador/a y de la propia empresa.

Como hemos visto, los factores psicosociales no tienen por qué afectar negativamente a la salud y seguridad de las personas trabajadoras y de las empresas. De hecho, cuando un factor psicosocial está bien los beneficia. Ahora bien, un factor psicosocial se convierte en un factor de riesgo laboral cuando puede afectar de forma negativa a la salud y seguridad de los/as trabajadores/as y las empresas.

Tabla 3. Principales Factores de Riesgo Psicosocial (Fuente: Pérez y Nogareda, 2012)

Tiempo de trabajo
Autonomía
Carga de trabajo
Demandas psicológicas
Variedad/contenido
Participación/Supervisión
Interés por el trabajador/Compensación
Desempeño de rol
Relaciones y apoyo social

El INSHT (2010) enumera las siguientes características asociadas a los factores de riesgo psicosocial:

- Se extienden en el espacio y el tiempo. Pueden ser factores deslocalizados, como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el clima laboral, que no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento espacial. Pero también pueden estar delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y/o a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como una obra, un centro de trabajo o actividad de riesgo. Algo parecido ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales.
- Dificultad de objetivación. Factores como el ruido, las vibraciones, la temperatura, etc., se pueden medir con unidades propias y disponen de niveles de referencia. Sin embargo, el rol, la cohesión grupal, la supervisión o la comunicación, no tienen unidades propias de medida ni elementos de comparación. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetivas.
- Afectan a los otros riesgos. El aumento de los factores de riesgos psicosociales supone normalmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, de higiene y ergonomía influyen en los factores psicosociales.
- Están moderados por otros factores. Los factores de riesgos psicosociales afectan a la persona que trabaja a través de sus propias características contextuales y personales; influye la percepción, la experiencia y la biografía personal.
- Escasa cobertura legal. La legislación no ha desarrollado normativa específica sobre la prevención de estos riesgos, lo que suele haber son recomendaciones.
- Dificultad de intervención. Trabajar en la prevención de los riesgos psicosociales no resulta fácil y sus efectos se empiezan a ver a medio y largo plazo, por ello la reticencia de las empresas para abordar estos riesgos es mayor.

2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Es muy frecuente ver que los términos riesgo psicosocial y factor de riesgo psicosocial se utilicen como términos intercambiables entre sí. El riesgo hace referencia a la situación de peligro, mientras que factor de riesgo se refiere a la causa desencadenante de la situación de peligro (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2008).

Así pues el riesgo laboral, tal y como lo define la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL-, es la posibilidad de que un/a trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. En el caso de los riesgos psicosociales serán aquellas situaciones de peligro derivadas de la exposición a factores de riesgos psicosociales.

Los **riesgos psicosociales más frecuentes** en el trabajo son: estrés, síndrome del/la trabajador/a quemado/a (burnout), violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, conciliación trabajo-ocio, burnout, y fatiga.

2.4. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

Finalmente, de la exposición a riesgos laborales se producen daños para la salud, tanto para el colectivo de trabajadoras/es, como para las empresas y la comunidad.

Por lo que respecta a los daños en las/os trabajadoras/es, pueden establecerse distintos niveles:

- Alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, trastornos músculo esqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, cáncer, entre otras);
- Alteraciones psicológicas (ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicósomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental, entre otras);
- Alteraciones conductuales (propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del

apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, adicciones, conducta impulsiva, entre otras);

- Alteraciones emocionales (agresividad, anhedonia, excitabilidad, aburrimiento, entre otros).

Entre las consecuencias para la salud de las organizaciones están el aumento del absentismo, el aumento de la conflictividad laboral, relaciones laborales pobres, alta tasa de rotación, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los/as trabajadores/as, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo, baja productividad, etc.

También el ámbito social se ve afectado, pues se producen alteraciones de la vida social y familiar, y consecuencias generales para la Seguridad Social (costes derivados de las bajas y sus correspondientes tratamientos).

3. La prevención psicosocial desde el marco normativo

Como ya se ha indicado, una de las evidencias de la escasa atención que se quiere prestar a los riesgos psicosociales y a su prevención es la necesidad de estar continuamente recordando que son riesgos contemplados por la Ley. Incluso, en este sentido, se carece de una normativa específica que regule su prevención (ni tan siquiera en dos riesgos tan significativos como el estrés -por su extensión- y el acoso laboral -por su gravedad-).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL- pretende “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”. Por su parte, el R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -RSP-, establece como primer paso en la actuación preventiva la identificación y evaluación de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, incluidos los de origen psicosocial. Entre las obligaciones de las/os empresarias/os está la de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras adoptando las medidas necesarias. Los factores de riesgo psicosocial pueden ser una fuente de riesgo para la seguridad y la salud, siendo su tutela jurídica la misma que la del resto de los riesgos profesionales. Si fallan o no se establecen las adecuadas medidas preventivas pueden producirse daños graves, que se concreten en accidentes y enfermedades.

Es por ello que se aplican a los riesgos psicosociales las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Tabla 4. Referencias legislativas a la gestión de los riesgos psicosociales

Art. 4.7.d) LPRL: incluye dentro de las condiciones de trabajo que deben ser tratadas a *“todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”*.

Art. 15.1. LPRL: recoge los principios de la acción preventiva como son evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y *combatir los riesgos en su origen*.

4. Pautas para la prevención integral de los factores de riesgo psicosocial

Una organización no debería comenzar nunca un estudio de las condiciones de trabajo sin que exista la clara intención de tomar medidas en caso de que los resultados así lo aconsejen

Agencia Europea

4.1. ORIENTACIONES GENERALES

Para crear un Procedimiento preventivo integral de los factores de riesgo psicosocial se han de consensuar y determinar una serie de características básicas que lo definirán. Veamos, a continuación, las más significativas:

4.1.1 Cuál es el ámbito del Procedimiento preventivo integral

a) Niveles de actuación y priorización

Las actuaciones preventivas sobre los riesgos psicosociales se han centrado, básicamente, en dos niveles: el individual (centrado en las características de la persona trabajadora), y el organizativo (centrado en el contexto de trabajo). Esto ha llevado a que se actúe, preferentemente, tanto sobre las conductas individuales como sobre las condiciones organizativas. Sin embargo, **la naturaleza multinivel de los factores de riesgo psicosociales exige que se tengan en cuenta todos los niveles de actuación**. Esto es, se debe actuar sobre los niveles:

individual	interpersonal	grupal	organizacional	societal
------------	---------------	--------	----------------	----------

A la hora de priorizar las actuaciones, nuestro marco preventivo antepone la actuación sobre los factores de riesgo laboral (prevención primaria), antes que la disminución de los síntomas (prevención terciaria). Tal y como recoge el art. 15 de la LPRL, se han de combatir los riesgos en su origen, sustituyendo lo peligroso, y anteponiendo la protección colectiva a la individual. Esto significa que, en el Procedimiento, se han de priorizar las medidas de prevención que actúan en los niveles organizativo y grupal (actuar sobre exposición a las condiciones de trabajo de riesgo). Estas medidas se complementarán con las actuaciones dirigidas a los niveles societal, interpersonal e individual.

Art. 15.1.d) LPRL: establece que se debe *“adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”*.

Art. 15.1.g) LPRL: describe el contexto en el que se ha de 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”*.

Art. 16.2.a) LPRL: recoge la obligación de gestionar todos los riesgos, incluidos por tanto los psicosociales para lo cual *“el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”*.

Art. 29 LPRL: Además, cada trabajador/a tiene la obligación de velar, según sus posibilidades y conocimientos, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad laboral.

Art. 4.1.a) RSP: señala que *“la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos teniendo en cuenta “las condiciones de trabajo existentes o previstas”, tal como quedan definidas en el apartado 7 del art. 4 de la LPRL»*.

Art. 5.1 RSP: señala que *“a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración (...) de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo”*.

Figura 3. Priorización en los niveles de actuación

1° Foco en el origen		2° Focos complementarios		
Organización	Grupo	Sociedad	Individuo	Interpersonal



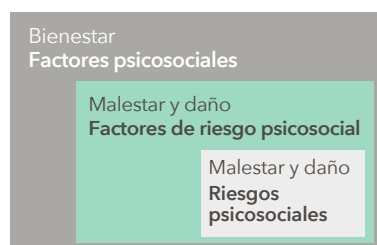
b) Amplitud y Enfoque del concepto de Seguridad y Salud Laboral -SSL- en el Procedimiento

Como ya se ha indicado, los factores psicosociales tienen una naturaleza dual: pueden ser fuente tanto de bienestar como de malestar (ver Figura 2). En este sentido, y desde el ámbito preventivo, se ha de plantear si el Procedimiento se va a centrar exclusivamente en la dimensión de malestar y daños, o si también se lo hará en la dimensión bienestar.

En este sentido, la gestión de los factores psicosociales también se realiza desde enfoques como el de empresas saludables, promoción de la salud o responsabilidad social corporativa. Estos enfoques buscan potenciar los aspectos positivos de estos factores. Evidentemente, introducir estos enfoques no exime del cumplimiento legal que implica la prevención de los factores de riesgo. Como tampoco tiene sentido plantear la promoción de la salud si, previamente, no se ha trabajado en la prevención de los riesgos psicosociales.

Por otro lado, también se ha de delimitar cuál va a ser el concepto sobre el que se vertebra el Procedimiento: los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosocial y/o los riesgos psicosociales.

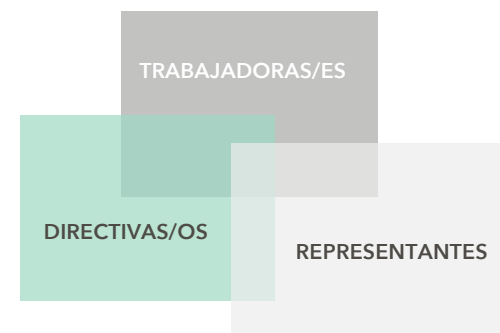
Figura 4. Amplitud en la concepción de SSL



4.1.2. Quién participa en el Procedimiento preventivo integral

El enfoque participativo y el diálogo social son factores clave para desarrollar una gestión integral de los riesgos psicosociales. Es por ello que todos los actores (directivas/os, trabajadoras/es y sus representantes) han de participar en la gestión de estos riesgos.

Figura 5. Actores en el Procedimiento



4.1.3. Cómo se construye el Procedimiento preventivo integral

La prevención efectiva de los riesgos psicosociales parte de una adecuada actuación preventiva. Y una adecuada **actuación preventiva** parte de una correcta **identificación y evaluación** de los factores de riesgo psicosocial. Y una correcta identificación y evaluación parte de un plan de prevención sistémico y sistemático. Y un plan de **prevención sistémico y sistemático** parte de una **política integral** y una **visión compartida** que se **retroalimenta y aprende continuamente**. Y, todo ello, constituye la prevención integral de los riesgos psicosociales.

A partir de esta lógica, la construcción del Procedimiento preventivo integral se realiza teniendo en cuenta dos aspectos:



a) Adaptación flexible al contexto

La gestión integral de los factores de riesgo psicosocial debe adaptarse al contexto organizativo en el que se encuentra. Su buen funcionamiento no sólo depende del qué, sino del cómo, y de su adecuación al entorno empresarial específico. La ideosincrasia propia de cada organización condiciona cada intervención psicosocial.

En esta adaptación, se ha de:

- Adoptar un enfoque glocal: combinar políticas empresariales en materia de SSL con medidas específicas.
- Incorporar estrategias de intervención primarias, secundarias y terciarias, dándole preponderancia a las primarias.
- Incorporar las diferencias existentes entre los colectivos expuestos, especialmente en función del género.

b) Articulación en momentos

Tres son los grandes momentos que dan forma al Procedimiento preventivo integral de los factores de riesgo psicosocial:

Momento 1. Generar una visión compartida. 3 son los elementos clave en este momento:

- Construir una Política en Seguridad y Salud Laboral -SSL-, que incorpore el enfoque de género
- Desarrollar la participación y el diálogo social
- Concretar el Plan de prevención en materia psicosocial

Momento 2. Desarrollar la intervención psicosocial. Este momento está conformado por 4 elementos clave:

- Conocer el estado actual de la empresa
- Identificar y evaluar los factores de riesgo
- Implementar los Planes de actuación (acciones preventivas)
- Realizar el control y seguimiento de las acciones

Momento 3. Promover el aprendizaje continuo.

Figura 6. Momentos del Procedimiento preventivo integral de los factores de riesgo psicosocial

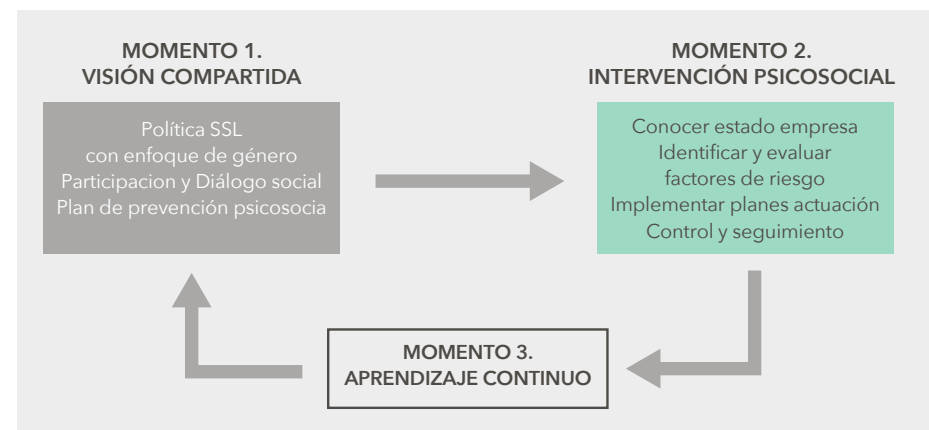


Tabla 5. Factores clave para el éxito en la gestión integral de los factores de riesgo psicosocial (Fuente: Vega, 2015, a partir de PRIMA-EF)

Predisposición versus resistencia de la organización al cambio
Estrategia de intervención realista
Estrategias de intervención integrales, con acciones preventivas de carácter primario, secundario, y terciario
Apoyo a la mejora continua

4.2. MOMENTO 1: GENERAR UNA VISIÓN COMPARTIDA

Este primer Momento del Procedimiento no suele ser contemplado en la Gestión de la SSL de las empresas. Sin embargo, existe un consenso generalizado (Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes, 2009; Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales, 2006b, 2007; PRIMA-EF Psychosocial Risk Management-Excellence Framework; Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2016; Vega, 2012a; entre otros) que apunta como factores clave para el desarrollo de una actuación preventiva integral:

- la implicación de la Dirección de la empresa, a través de una política en Seguridad y Salud Laboral (SSL)
- la participación activa todos los actores relevantes -incluidos las/os trabajadoras/as- en todas las fases del proceso preventivo

El resultado de esa implicación y participación se plasma en el Plan de prevención.

4.2.1 Política en Seguridad y Salud Laboral -SSL-

En el ámbito psicosocial, el proceso (el cómo) es parte esencial de la eficacia de las soluciones preventivas adoptadas (Vega, 2011). De ahí la necesidad de que la Dirección inicie un proceso preventivo completo y duradero, que permita trabajar tanto a medio como a largo plazo, de forma que se asegure la implementación de las actuaciones preventivas y su mejora.

La forma más sencilla de articular ese compromiso es a través del establecimiento de una política explícita de gestión de los factores de riesgo psicosocial, clara y consensuada, que incorpore el enfoque de género. La creación de estas políticas empresariales aun es escasa en nuestro país, si bien goza de preferencia en los organismos internacionales -OIT, UE, OMS, ...- y en las grandes empresas (Observatorio Riesgos Psicosociales, 2006).

Una política de empresa en este ámbito debe presentar un mensaje claro para el conjunto de la plantilla sobre la voluntad y determinación de la organización en reconocer la importancia de esta problemática y tomar en serio

su abordaje. De esta forma, el Procedimiento preventivo integral se inicia a través de una declaración formal de principios y compromisos sobre los que asentar lo que la empresa pretende ser y hacer en materia de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Son esencialmente los valores sobre los que cimentar el sistema preventivo y la cultura empresarial. Esta política funcionará mejor si se desarrolla a partir de la consulta y participación activa de los actores clave

La concreción de esta política demuestra, explícitamente, que:

- El apoyo de la alta dirección no se limita al proceso de la intervención psicosocial en sí mismo, evitando que las actividades preventivas sean esporádicas y aisladas
- Favorece la integración de la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y decisiones empresariales, dando respuesta al art. 1.1, R.S.P.
- Fomenta la colaboración e implicación de diferentes áreas de la estructura de la empresa
- Es una medida de sensibilización que permite lograr el compromiso y la implicación del conjunto de la plantilla en el Procedimiento de prevención psicosocial
- Genera una cultura de empresa asentada en el valor de respeto y reconocimiento del otro

Hay que tener presente que, en el caso de la intervención psicosocial, es posible que se precisen cambios organizativos sustanciales que solo son viables si dirección se muestra dispuesta a realizarlos y a invertir en la mejora del lugar de trabajo.

Tabla 6. Contenidos de la política de gestión del riesgo psicosocial (Fuente: Vega, 2015)

Compromiso explícito de abordar este tipo de riesgos
Enunciar con concreción la meta y objetivos perseguidos, y su relación con la normativa en salud laboral
Clarificar la aplicación y uso de la política
Relación con otras políticas y prácticas vigentes en la organización, de PRL y otros tipos (Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa -RSC-, etc.)
Forma de ponerla en práctica sobre la base de las etapas clave y los principios de gestión del riesgo psicosocial
(evaluación del riesgo, investigación de casos, planificación de acciones, mecanismos y espacios de participación, etc.)
Detalles de su aplicación, incluyendo responsabilidades de los agentes clave, forma y periodicidad de evaluación
Procedimientos de información y distribución eficaz del contenido de la política a toda la plantilla
Actividades de sensibilización para los agentes clave implicados en su aplicación
Personas y procedimientos de contacto
Cualquier aspecto ético relevante para la aplicación de la política

4.2.2. Participación del conjunto de la plantilla

Una de las cuestiones esenciales para que la prevención de los factores de riesgo psicosocial sea integral, y se logren mejoras sustanciales en la seguridad y salud psicosocial en la empresa, es la forma de hacer las cosas propia de cada empresa.

En este sentido, todos los estudios consultados, buena parte de las buenas prácticas analizadas, y muchos de los desarrollos normativos indican la necesidad de que el Procedimiento preventivo sea participativo, consensuado con los/as representantes de la población trabajadora. Allí donde se otorga mayor protagonismo y participación a los/as delegados/as de prevención, el éxito (cualitativo y cuantitativo) de los planes preventivos es mayor. En el mismo sentido, la negociación colectiva se revela como un buen instrumento para implantar este sistema de gestión de riesgos psicosociales.

La participación e implicación de trabajadoras y trabajadores, y de sus representantes, son imprescindibles, en cada fase del Procedimiento preventivo. El objetivo es encontrar un compromiso compartido a partir de los intereses coincidentes, que debería ser la base de la cooperación preventiva sostenida y respaldada por la dirección. De esta forma se reducen barreras y se promueven los primeros pasos para la prevención.

Garantizando la información, formación y participación de trabajadores y trabajadoras, se responde también a las exigencias normativas determinadas en los art. 18 y 19 de la LPRL.

Vega (2015) destaca, como aspectos clave:

- Es aconsejable que haya una fase previa de enseñanza/aprendizaje para adquirir un conocimiento básico del tema, evitar tópicos y culpabilidades, y crear un lenguaje compartido
- Implicar, establecer procesos de participación activa
- Reconocer a los trabajadores como verdaderos expertos
- Algo más que dar información (hacer propuestas, ser consultado y escuchado,
- Contar con quien tiene algo que decir
- Articular diferentes mecanismos de participación
- -Conjugar agentes intervinientes y nivel de participación

4.2.3. Prevención integral psicosocial desde la perspectiva de género

Se ha hablado en el apartado anterior que una de las características del Procedimiento es su adaptación al contexto. En este sentido, una de las adaptaciones que se deben contemplar es la adaptación al enfoque de género. A continuación, vamos a exponer las principales razones.

En primer lugar, porque es una de las líneas de actuación preventiva que se vienen reclamando hace tiempo. Ya en 2002, la resolución del Parlamento Europeo 2001/2339 y la Comunicación COM(2002) planteaban como estrategia de SSL, la promoción de un enfoque global del bienestar en el trabajo, dentro de la cual aparecía el objetivo de “integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo”.

En segundo lugar, porque se ha determinado como una necesidad desde el ámbito legislativo. A lo largo de los años se ha ido redactando legislación que recoge esta necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva. Entre esa normativa pueden citarse:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL-, que en el art. 26 hace referencia explícita al deber de protección de la maternidad,
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el que se indica que las mujeres embarazadas y madres lactantes deben tener posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas,
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (LOICV)
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno,
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI), que indica que se han de considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la población trabajadora,

- Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural,
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social,

En tercer lugar, porque los estudios relacionados con los factores de riesgo psicosocial muestran la existencia de diferencias en la exposición y daños ante estos factores. Es por ello, que el Procedimiento de prevención integral debe garantizar que se consideren esas diferencias de exposición entre colectivos, especialmente en relación con el puesto de trabajo, la edad y el género.

Centrándonos en la variable género, resulta evidente la desigual ocupación de puestos de trabajo entre mujeres y hombres, lo que lleva a una distribución desigual en determinados puestos (p.ej., los puestos de dirección son ocupados mayoritariamente por hombres), en determinados sectores (p.ej., los puestos de operarios industriales están mayormente ocupados por hombres, mientras que en sanidad -celadoras/es, auxiliares, enfermeras/os, entre otros- y en limpieza están más presentes las mujeres), o el tipo de contrato (mayor contratación a tiempo parcial de mujeres). Estos elementos diferenciales en las condiciones de trabajo condicionan la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, la carga emocional resulta mayor en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres que, además, añaden el efecto de la doble presencia a dicha carga.

Todo ello evidencia la necesidad de incorporar el enfoque de género en la actividad de SSL de las empresas, máxime tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. A partir de la LOI se establecen Planes de Igualdad para cumplir la ley; de momento estos son efectivos en las Administraciones Públicas. La normativa que regula la discriminación de la mujer en el mundo laboral privado y las medidas para cumplir con dicha igualdad, están recogidas en los títulos IV y VII. El primero es de cumplimiento obligatorio para las empresas, el segundo aboga por la buena voluntad de aquéllas.

Una parte importante del cumplimiento de la ley es la voluntad propia de las empresas y su creencia en esta igualdad. Dado que muchas de las empresas de carácter privado no atienden a estas desigualdades, aparecen las normas de obligado cumplimiento; así, las previsiones de la LOI van enfocadas al

cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las que cabe destacar la negociación colectiva, los planes de empresa y los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

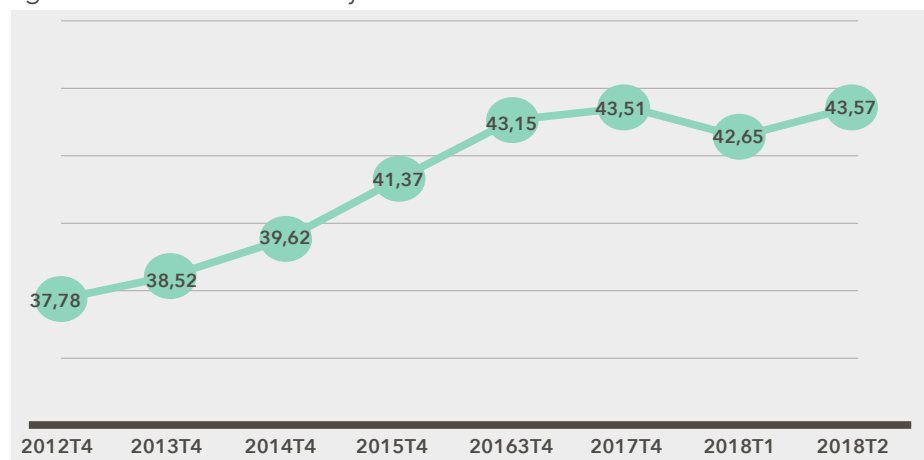
Los ejes que articulan tanto la LOICV como la LOI orientan las medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres. Los ejes básicos en los que se han focalizado las actuaciones son:

- Acceso al empleo
- Brecha salarial
- Conciliación
- Carrera profesional
- Violencia de género
- Comunicación no sexista

a) Acceso al empleo

El porcentaje de mujeres que no pueden incorporarse al mundo laboral es 3 puntos más alta que la de los hombres y supera en 12 puntos la tasa de empleo en hombres. En 2017 la tasa de empleo de los hombres superaba en 11 puntos la de las mujeres (53.8% frente a un 65.1%). La tasa de actividad ha disminuido este último período (2018), afectando de forma más acusada a la población femenina que a la masculina.

Figura 7. Tendencia de la mujer en el ámbito laboral



En general es mucho más complicado para la mujer poder trabajar que para el hombre. Según la EPA del 4º trimestre de 2017, la ocupación a tiempo parcial de la mujer era del 27,5% de la población activa, mientras que el porcentaje de hombres en la misma situación se reducía a un 9%.

Sin embargo, la tendencia diferente para las mujeres con estudios superiores o estudios de formación profesional. En la Figura 8 observamos que el porcentaje de mujeres activas con educación superior es más de 10 puntos superior a la de hombres. Algunos artículos justifican esta tendencia a que, desde la Generalitat, se fomenta la eliminación de la desigualdad, por ejemplo, se han creado los agentes de igualdad que están ubicados en los ayuntamientos y que asesoran a las mujeres en aspectos laborales y otro tipo de desigualdades.

Según los datos del 2017, en la Comunidad Valenciana, el 81,8% de las mujeres trabajadoras, estaban trabajando en el sector privado y el 18,2% restante en el sector público. Se da una mayor presencia de las mujeres en el sector público, ya que representan el 55,6% de todas las personas ocupadas en este sector. Sin embargo, en el sector privado de la Comunidad, el 45% de ellas son mujeres. Según estudios, en el sector público se da una mayor sensibilidad ante la desigualdad de género que el privado. Ahora bien, aunque el Estado debe velar por eliminar estas desigualdades, lo cierto es que todavía queda mucho camino que recorrer en ambos sectores.

Figura 8. Tasa de empleo por sexo según nivel de estudios en la CV

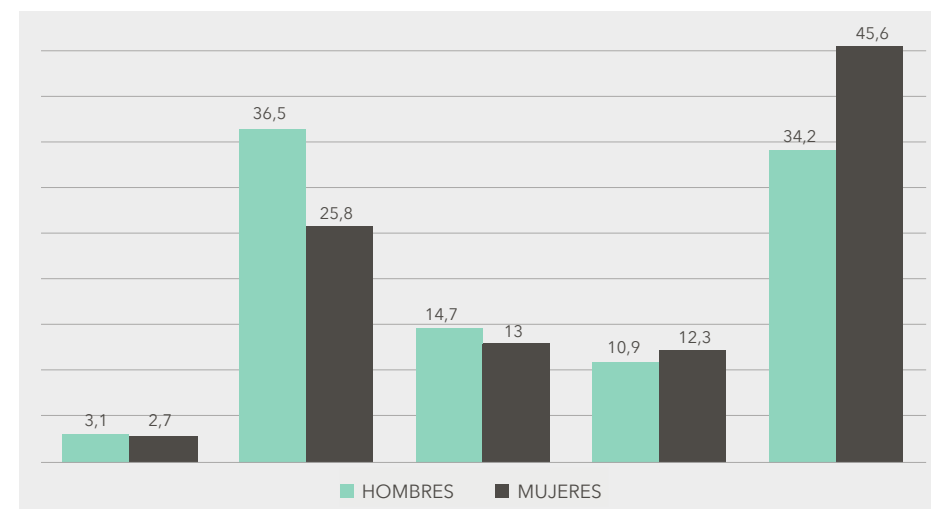
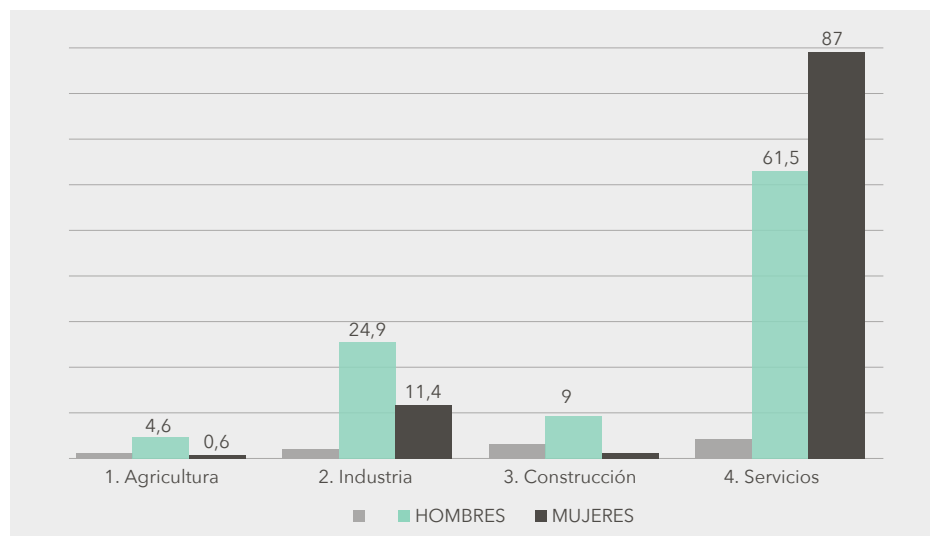


Figura 9. Diferencias en los sectores económicos, por sexo



Las diferencias de ocupación (Figura 9), entre la población de hombres y mujeres, también se ven reflejadas en el porcentaje que ocupan cada una de ellas en los diferentes sectores económicos de la Comunidad Valenciana.

b) Brecha salarial en la Comunidad Valenciana

La brecha salarial entre el hombre y la mujer es un hecho real en la Comunidad Valenciana, al igual que en el resto del territorio nacional. Según datos del año 2015, un año de trabajo de un hombre equivale a un año, cuatro meses y cinco días del trabajo de una mujer, teniendo en cuenta que estaríamos hablando del mismo trabajo y las mismas responsabilidades.

Figura 10. Diferencias de salario por el mismo trabajo, entre hombres y mujer

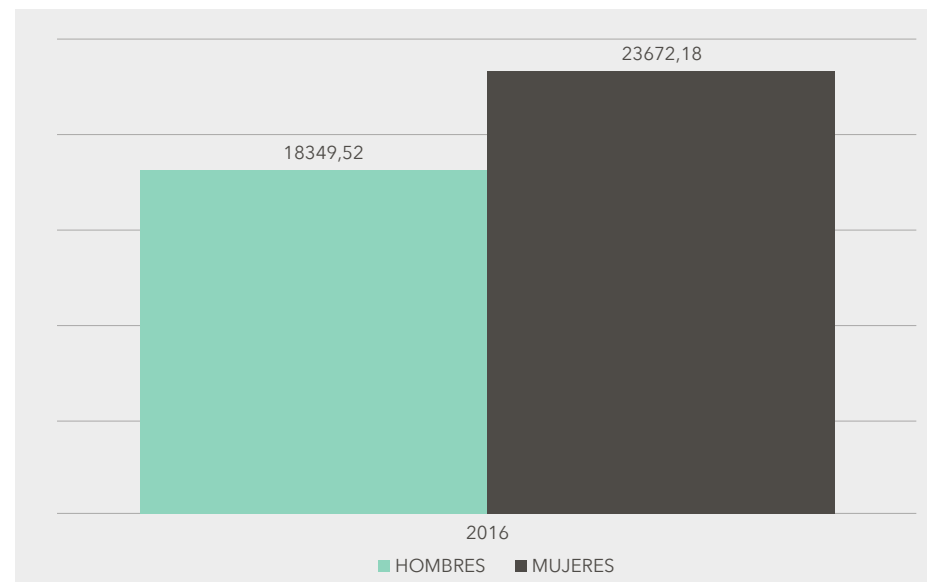
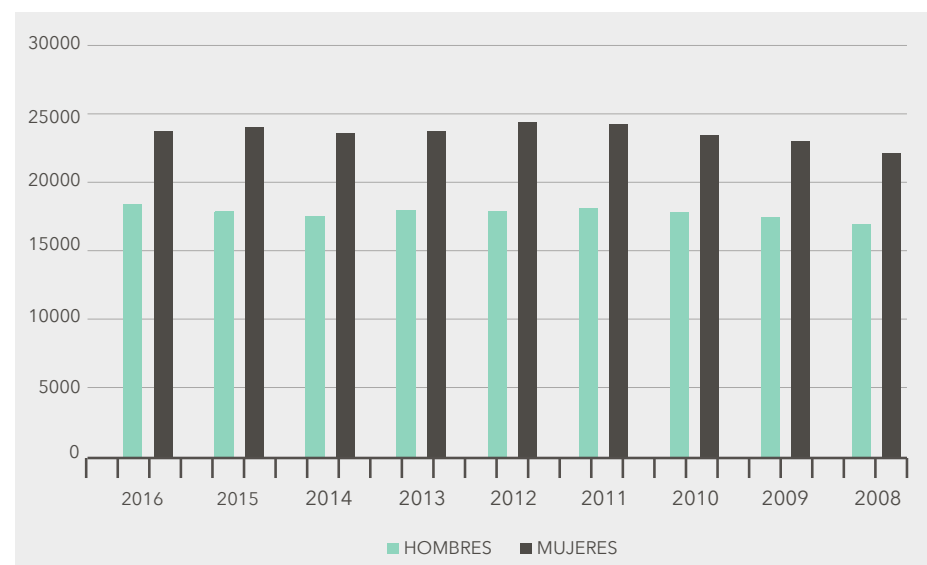


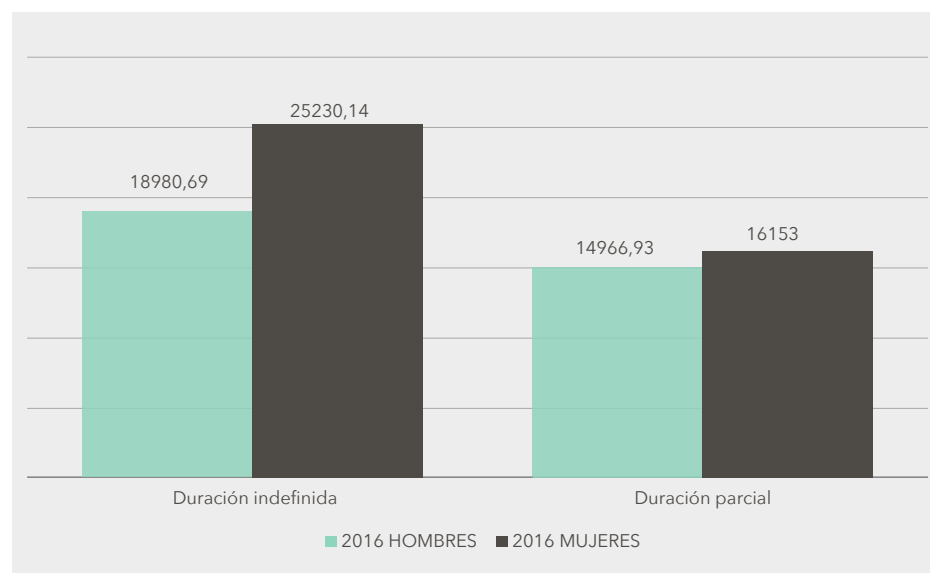
Figura 11. Brecha salarial mantenida en el tiempo



Si observamos la Figura 10 vemos la gran diferencia que hay entre el sueldo medio de un hombre y el de una mujer. Y, lejos de mejorar esta desigualdad, según los datos del INE, se ha mantenido en el tiempo desde 2008 (Figura 11). Las encuestas salariales estudiadas nos indican que la mujer gana casi un 25% menos que el hombre. Según datos del INE en la CV la ganancia anual es menor que la media española, y en el caso de la mujer se sitúa en un 11,7% por debajo de la media nacional.

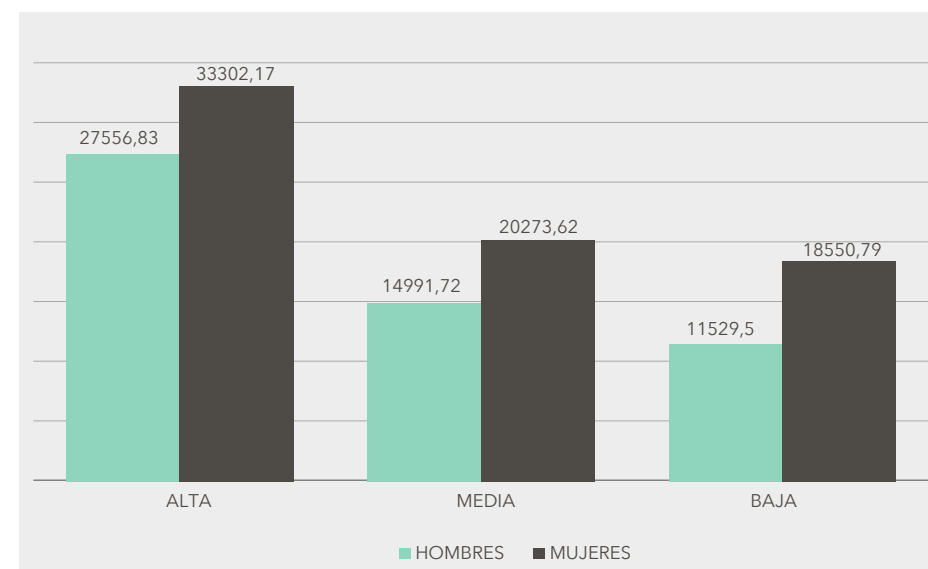
Al igual que observamos a nivel nacional, la Comunidad Valenciana tiene mucho camino por recorrer en este ámbito. Si se considera el tipo de contrato, en contratos indefinidos la diferencia anual es de más de 6.000 euros a favor de la población masculina, algo más de 1.100 euros en los contratos parciales o de finalización determinada (Figura 12)

Figura 12. Ganancia media anual por tipo de contrato, según sexo



Si se consideran todos los sectores de actividad, el sueldo por hora medio de una mujer es de 12,61 euros, y de un hombre de 14,74 euros.

Figura 13. Sueldo medio anual por ocupación



Otro dato a destacar es que en todas las categorías de puestos de trabajo (alta, media y baja) existen diferencias sustanciales si eres hombre o mujer, siendo en las ocupaciones más bajas donde mayores son las diferencias (superan los 7.000 euros anuales) (Figura 13).

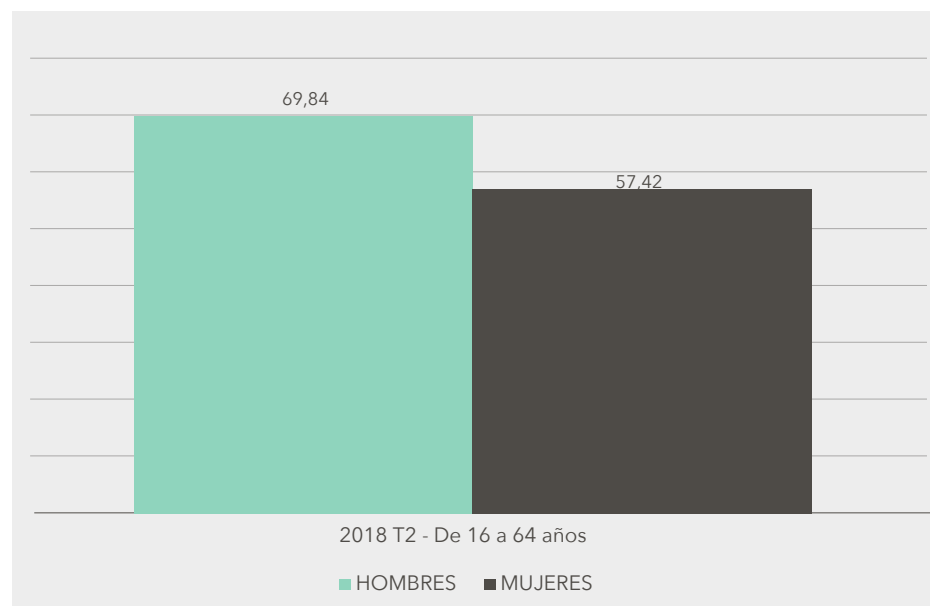
A pesar de la regulación que existe en este campo, a pesar de ser una de las desigualdades más objetivas y, a pesar de todas las acciones que se plasman en los planes de igualdad de las empresas que se adhieren a ellos, no parece que la brecha salarial sea un problema resuelto, ni a nivel nacional o internacional, ni a nivel de Comunidad Autónoma.

La transparencia total de las retribuciones reales a todos del colectivo trabajador ayudaría a paliar esta desigualdad. Otras medidas serían, contempladas algunas de ellas en las Responsabilidades Sociales Corporativas -RSC- de las empresas: fomentar la natalidad sin penalización, mayor flexibilidad horaria, alargar permisos de maternidad y paternidad, etc.

c) Conciliación

Las cargas familiares son razones para que la desigualdad se dé de una manera directa hacia el colectivo de las mujeres. Y las empresas son actores muy directos. Deben pasar de las palabras y de las RSC a los hechos, y realizar planes de igualdad reales que se lleven a la práctica. Para activar esta realidad la Generalitat quiere premiar a las empresas por estos planes de igualdad.

Figura 14. Diferencias ambos sexos ocupados, en edades de cuidados



Por otra parte, desde la Conselleria de Bienestar Social se está llevando a cabo un Plan de Igualdad de Oportunidades con medidas concretas, acciones específicas encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puestas en marcha desde Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Estas acciones también están previstas para que las empresas mejores su gestión de recursos humanos, facilitando que mujeres y hombres puedan tener un equilibrio sano entre su vida personal, familiar y profesional.

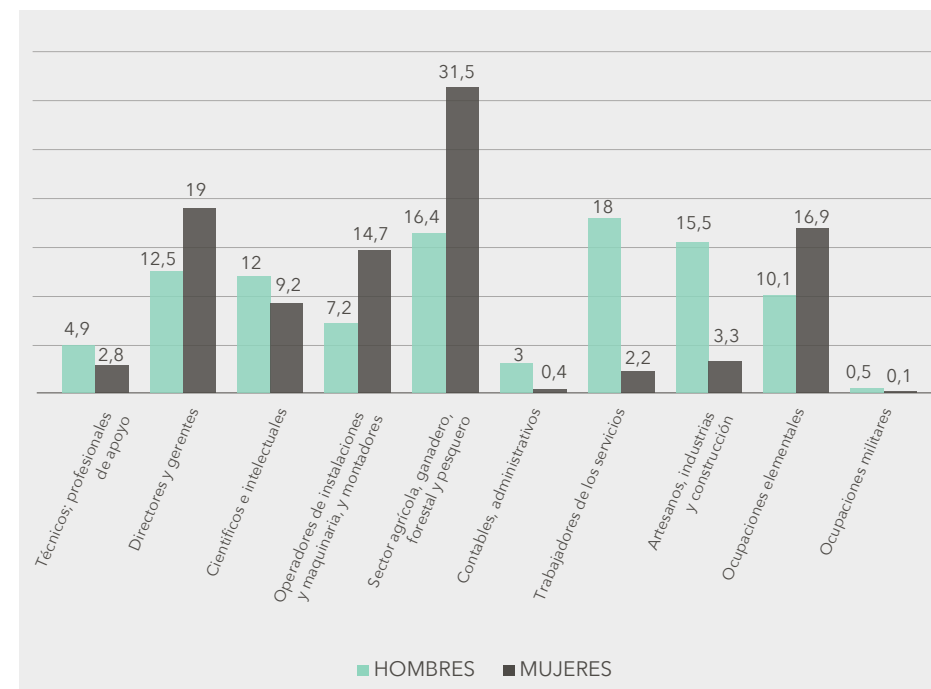
No hay datos concretos de la Comunidad Valenciana (a nivel nacional sí existen) que indiquen las diferencias entre los hombres y mujeres con hijos y sin

hijos incorporados al mundo laboral. En la figura 14 se muestran las diferencias en ambos sexos entre 16 y 65 años que están ocupados en la CV. Son edades en las que se entiende que la mujer puede estar al cuidado de hijos o de personas dependientes.

d) Carrera profesional

Las carreras profesionales de hombres y mujeres se ven afectadas por la presencia de hijos/as. La maternidad es considerada como una de las consecuencias de desigualdad en la brecha laboral. En apartados anteriores hemos comentado la diferencia de ocupación con formación superior para la población masculina y la femenina. La mujer con formación superior, en la CV, tiene mejor respuesta por parte del empresariado. Sin embargo, a pesar de tener más formación, también abandonan más sus lugares de trabajo y ocupan lugares con menos responsabilidades, por lo que sus carreras profesionales son olvidadas con mayor facilidad que las de los hombres.

Figura 15. Ocupación según el trabajo realizado



En la Figura 15 observamos las desigualdades según el trabajo que realizan en las empresas. Destaca la dedicación al sector servicios de las mujeres, un 31.5% de las mujeres ocupadas están en el sector servicios, frente a un 16.4% de los hombres. Y también destaca la poca presencia de las mujeres en los trabajos dedicados a la industria (un 2.2% frente a un 18% de hombres). Por otra parte, destaca también el 19% de mujeres como científicas e intelectuales frente al 12.5% de hombres. Podemos observar como las mujeres todavía tienen mucho camino por recorrer en el mundo de directores y gerentes.

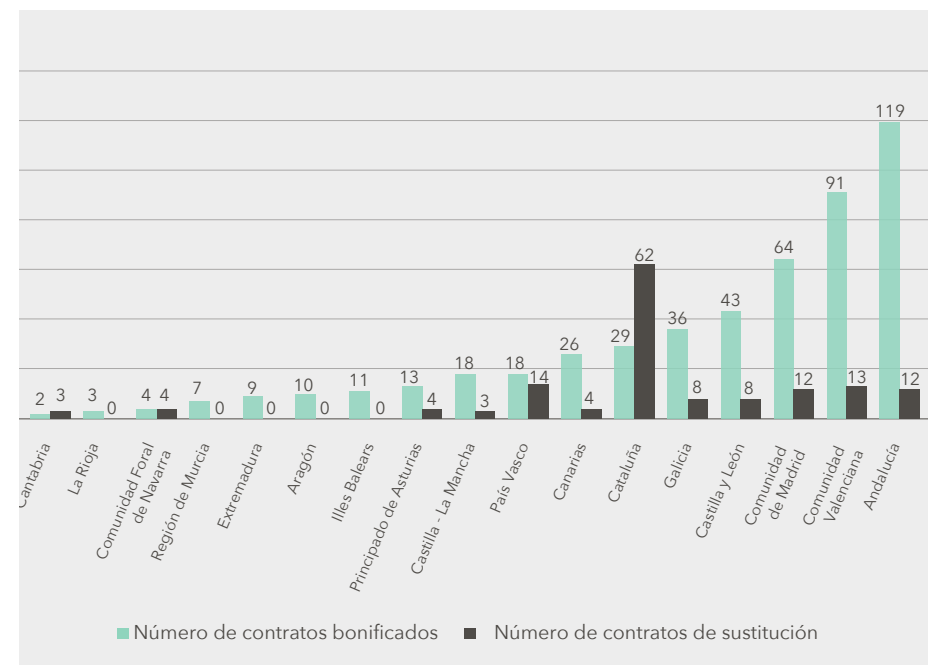
e) Violencia de género

La violencia de género es otra de las causas de desigualdad de género, pero con consecuencias bastante más visibles y peligrosas que las vistas anteriormente. Es, sin duda, el eje central de trabajo en materia de SSL desde el enfoque de género.

En España disponemos de legislación y protocolos para detectar y actuar en los casos de violencia de género. Las actuaciones se centran en promover la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género“(LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana).

Los protocolos de las empresas referentes a los riesgos laborales sí que ofrecen, periódicamente, información y también la formación adecuada a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para que esta violencia en los puestos de trabajo se pueda detectar de forma rápida por parte de cualquier miembro de la empresa y pueda denunciarlo o informar a las personas adecuadas para que actúen en consecuencia. Las actividades referidas a la violencia en el trabajo son transversales a todas las actividades de la empresa en cuestiones de riesgos laborales; esto es importante tenerlo en cuenta porque nos permite tener una idea de las consecuencias para la empresa por una parte y por otra entender que puede abarcar cualquier puesto de trabajo de la organización.

Figura 16. Contratos bonificados y de sustitución en la violencia de género



Además de todo lo comentado en cuanto a normativa, la Generalitat Valenciana elaboró, en el 2017, “El Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género” que tendría cinco ejes básicos en torno a los que se irán determinado las acciones concretas y tangibles: Sociedad segura y libre de violencia machista, Feminizar la sociedad, Red de trabajo para atender a las víctimas, Romper muros que invisibilizan la violencia de género y Garantizar un presupuesto estable para desarrollar los objetivos.

Otra de las medidas de la Comunidad Valenciana, para que la violencia de género no tenga tanto impacto en las mujeres, son las bonificaciones que se da a las empresas que contraten a víctimas, de forma indefinida o a tiempo parcial, siempre que estén acreditadas como tal por la Administración. A estos contratos se les denomina “contratos bonificados”. También se ofrece facilidad desde la Tesorería de la Seguridad Social para que se pueda sustituir, guardando el puesto de trabajo, a víctimas de violencia de género mientras se recuperan de ella.

En la figura 16 se observa el gran liderazgo en número de contratos bonificados y de sustitución de la Comunidad Valenciana y Andalucía, dos comunidades en las que existe normativa al respecto que ayuda a las empresas a lidiar con este problema.

f) *Comunicación no sexista*

El lenguaje siempre ha sido una herramienta o instrumento que sirve para una comunicación correcta para transmitir valores. En la Comunidad Valenciana las instituciones públicas han reconocido, ya desde el siglo XX, que su lenguaje no contribuía a una igualdad plena. Su comunicación correcta y no sexista iba ser uno de los valores por los que se lucharía. Así surgió una nueva intención gubernamental, abalada por numerosas referencias legislativas, para forzar cambios en la conciencia social respecto a este problema.

Se empezó a tener conciencia que el lenguaje y las imágenes que utiliza una organización para comunicarse manifiestan, o representan, la voz de su cultura. Por ello, la forma y el contenido de los mensajes emitidos, tanto internos como externos, debía transmitir la igualdad de oportunidades que la sociedad y la ley demandaban.

Hoy, en algunas empresas representativas de la sociedad valenciana, como son las universidades, en sus planes de igualdad se refleja como uno de sus ejes principales la comunicación no sexista como una herramienta necesaria para que la desigualdad desaparezca en todos los ámbitos de la sociedad.

Todos estos datos ponen en evidencia la exposición diferencial del colectivo de mujeres trabajadoras a ciertos factores de riesgo psicosocial. Se trata de una evidencia basada en el contexto de trabajo, que tendría que ser considerada desde la prevención primaria, en origen. A estos cabría añadir los factores endógenos relacionadas con las características físicas y biológicas, propias de cada sexo.

La forma directa y mayoritaria de implementar estos ejes ha sido los planes de igualdad. Sin embargo, las directrices emanadas desde el INSHT nos orientan a la necesidad de establecer una coordinación entre el ámbito de la igualdad y el de la prevención en las empresas.

En este sentido, y dentro del Momento 1 del Procedimiento, toda política de SSL integral en materia psicosocial debería incorporar, en sus planteamientos, el enfoque de género. De esta forma se aseguraría que esta perspectiva está presente en la intervención psicosocial. Para ello, en este momento, es preciso:

- efectuar un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la empresa
- formar e informar a toda la plantilla
- incorporar en los planes preventivos el enfoque de género
- coordinar las actuaciones entre los diferentes ámbitos implicados (igualdad, SSL, RRHH, etc.)

4.2.4. Diseño del Plan de Prevención

El resultado de esa visión compartida surgida de la implicación de la dirección y de la participación de todos los miembros de la empresa es el Plan de Prevención. Esta es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se concreta su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención incluye los siguientes elementos (Ferrer, 2014), en los que se ha de incorporar el enfoque de género:

- a) Identificación de la empresa, su actividad productiva, número y características de los centros de trabajo, y número de trabajadores/as y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales. Desde el enfoque de género, en este punto se han de diferenciar el número de trabajadores y trabajadoras, determinando su distribución entre los diferentes centros o secciones.
- b) Estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. Desde el enfoque de género, se han de diferenciar entre las funciones y responsabilidades asumidas por hombres y mujeres.

- c) Organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos, y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) Organización de la prevención en la empresa, modalidad preventiva y órganos de representación.
- e) Política, objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto. En este último punto se concretará la política de SSL en materia psicosocial que se ha consensuado entre la dirección y los/as trabajadores/as; y se incorporará a la misma, a los objetivos y metas el enfoque de género.

Resaltar que para que un Plan de prevención de los riesgos psicosociales tenga éxito se ha de prestar atención tanto al qué vamos a prevenir (variables de contenido), como al cómo vamos a prevenir (variables de proceso). El proceso es fundamental ya que el mismo puede ser ya una parte en la solución de los riesgos como una nueva fuente de problemas. Por ejemplo, introducir los grupos de whatsapp para mejorar la comunicación en un departamento o sección puede ser visto como una forma de aumentar el control del trabajo y la presión en el día a día, empeorando las condiciones de trabajo.

4.3. MOMENTO 2: DESARROLLAR LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Tras el proceso reflexivo y dialogante que supone el Momento 1, llega el Momento 2 caracterizado por la acción. La intervención psicosocial se inspira en los principios de acción preventiva que recoge el art. 15 de la LPRL. Y su objetivo es garantizar la SSL de las/os trabajadoras/os.

La intervención psicosocial puede ser de tres tipos, centrándose siempre en factores de riesgo psicosocial:

- **Prevención primaria:** es la que se lleva a cabo eliminando los factores que puedan causar lesiones, antes de que sean efectivos. Esto implica actuar sobre los factores de riesgo psicosocial (no sobre las personas)
- **Prevención secundaria:** Consiste en detectar e iniciar la intervención en los estadios tempranos de las enfermedades. El objetivo principal es impedir o retrasar el desarrollo de la misma. Se relaciona con la detección precoz, buscando reducir los efectos sobre la salud.
- **Prevención terciaria:** Se realiza cuando ya se ha instaurado la enfermedad; se busca evitar el empeoramiento y las complicaciones. Incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores/as.

Tabla 7. Aspectos clave y principios de buenas prácticas para las estrategias de prevención y gestión del riesgo psicosocial (Fuente: Vega, 2015, adaptado de PRIMA-EF)

Contenido de la intervención: elementos clave	Fundamentado en la "práctica basada en la evidencia"
Contexto de la intervención: implementación exitosa	Sensibilizar y educar a directivos/as y trabajadores/as Objetivos y relevancia de la intervención deben ser claramente entendidos y aceptados Apoyo y compromiso general de la organización



Evaluación de la intervención: eficacia y mantenimiento de los resultados	<p>Desarrollar una estrategia de evaluación relacionada con los objetivos establecidos y los problemas identificados</p> <p>Utilizar diversas técnicas para evaluar la intervención</p> <p>Evaluar sistemáticamente el impacto de la intervención y su eficacia en bienestar trabajadores/as y en resultados organizacionales</p> <p>Evaluar sistemáticamente la calidad y eficacia del proceso de implementación</p> <p>Evaluar el impacto diferencial de la intervención entre diferentes grupos (puesto de trabajo, departamento, sexo, etc.)</p>
---	--

Tabla 8. Algunas consideraciones generales sobre la intervención psicosocial

Debe planificarse a medio y largo plazo para verificar: qué medidas son necesarias, qué mejoras se pueden desarrollar y qué aspectos o situaciones requieren de una mayor urgencia.
Durante todo el proceso han participar activamente el conjunto de trabajadores y/o sus representantes, la dirección de la empresa y los servicios de prevención.
No siempre puede desarrollarse de forma inmediata y en algunos casos se precisa de un tiempo adecuado y suficiente.
Se ha de valorar las aportaciones que pueden tener otros programas no propiamente preventivos (p.ej., de conciliación familiar-laboral, RSE, ...).
Si bien la evaluación del riesgo psicosocial es importante, no tenerla no nos exime de actuar.
Gestión activa y cuidadosa de todo el proceso.

Siguiendo a Vega (2011) y al Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes (2009), dentro de la intervención psicosocial pueden distinguirse 2 grandes etapas:

- *Evaluación de los riesgos*
- *Programa de intervención psicosocial (Planificación de la actividad preventiva psicosocial)*

Precisamente estas 2 son las herramientas esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Veamos, a continuación, qué acciones comprenden cada una de estas 2 herramientas:

A. Evaluación de riesgos propiamente dicha:

- A1. Pre-diagnóstico de la situación/Identificación de los factores de riesgo: objetivar los problemas psicosociales, evaluar su dimensión colectiva, revisar las prácticas ya existentes, y convencer de la necesidad de profundizar. Para ello se contará con la mayor cantidad de información relevante que se posible, para que el estudio se adecue a la realidad de la empresa. En la objetivización de los problemas psicosociales se ha de incorporar la diferenciación en función del sexo; en la recopilación de información se ha de tener presente esa diferenciación, y recabar información de ambos colectivos; igualmente en esta pre-evaluación colectiva se ha de adoptar la perspectiva de género.
- A2. Constituir un grupo de trabajo (opcional y vinculada al Comité de Seguridad y Salud): liderar/conducir la actividad preventiva y hacerla duradera. Asegurarse de que se abordan los objetivos. Involucrar al conjunto de la plantilla.
- A3. Evaluación de riesgos psicosociales (diseño del estudio, aplicación de instrumentos de medida; análisis e integración de la información recogida; informe preliminar para la planificación de medidas preventivas). Detectar los factores de riesgo psicosocial, e identificar a la población trabajadora expuesta y/o más afectada. Esta evaluación debe establecer criterios acordados y consensuados de los mismos por todos/as los/as interlocutores interesados/as en el proceso. A la hora de diseñar el estudio, y siguiendo las orientaciones establecidas en el Plan de prevención, se han de considerar las posibles diferencias existentes en la empresa entre mujeres y hombres, y que pueden ser factores de riesgo psicosocial. La evaluación será sensible a este objetivo.

- A4. Devolución de resultados a toda la organización para que los hagan suyos y aporten soluciones y colaboren a establecer un plan de acción. Esta actuación del Momento 2 está en sintonía con la implicación y participación establecidas en el Momento 1, y que caracterizan al Procedimiento.
- A5. Elección de las actuaciones más adecuadas. Identificar acciones y priorizarlas. De nuevo, en la elección de las actuaciones se tendrán en cuenta las características del colectivo implicado, adaptándolas si fuera necesario.
- A6. Informe de evaluación de riesgos psicosociales, que recoja las actuaciones anteriores, las medidas preventivas elegidas, los recursos que se precisarán y las personas responsables de su implantación).

B. Programa de intervención psicosocial (planificación de la actividad preventiva psicosocial):

B1. Diseño de un programa de intervención psicosocial (establecimiento de metas y objetivos claros; descripción de las acciones a desarrollar -población diana, instrumentos de medida, calendario de actividades, recursos necesarios, responsables de su implantación-, criterios y actuaciones de seguimiento y evaluación del programa, beneficios y logros esperados). Se ha de tener en cuenta que existen medidas dirigidas a eliminar o reducir los riesgos psicosociales y medidas tendentes a proteger del riesgo. Las primeras combaten el riesgo en el origen (estructura y procesos organizativos, organización del trabajo, puesto y tarea), su núcleo de cambio son los riesgos y buscan modificar las condiciones de trabajo. Las segundas se centran en la protección individual, su núcleo de cambio es el individuo. Como ya se ha indicado, el enfoque preventivo prioriza el primer tipo de medidas preventivas, siendo las segundas complementarias. En el diseño de las medidas se ha tener en cuenta si la población diana incluye hombres y/o mujeres, ya que esta acción estudia la metodología más apropiada para minimizar la influencia del riesgo, tanto en la fuente como en la persona trabajadora.

B2. Implantación del programa de intervención

B3. Mantenimiento del programa y/o finalización

B4. Informe de la intervención

B5. Seguimiento, control y evaluación de la intervención. Asegurar la supervisión/control de las acciones. Hacer correcciones si es necesario. Esta acción se articula en dos tiempos: los controles periódicos que determinan la permanencia y/o disminución del factor psicosocial de riesgo; y, tras ella, el programa de vigilancia, que identifica el cumplimiento. Se mide el impacto del programa de intervención en tres aspectos: estructural (existencia de recursos), proceso administrativo (grado de cumplimiento de objetivos o estándares de ejecución), y resultados (grado de cumplimiento de metas y coste-beneficio del programa).

B6. Informe final de la intervención

Merece la pena destacar, viendo el amplio abanico de acciones que supone la intervención psicosocial, que la evaluación solo es un elemento dentro de todo el Procedimiento. Tal vez su relevancia venga del hecho de que la LPRL establece, como una obligación del/la empresario/a planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos, y a que la evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del RSP.

Frente al riesgo psicosocial, las mejores soluciones son las contextuales, adaptadas a las circunstancias, hechas a medida ...
En el ámbito psicosocial, el proceso y no sólo el resultado es parte esencial de la eficacia de las soluciones preventivas adoptadas.
No hay soluciones universales para luchar contra los riesgos psicosociales, sino que hay que buscarlas para cada empresa, a partir del diagnóstico en profundidad de los factores de riesgo. Vega, 2011



Tabla 10. Indicaciones sobre la planificación de la actividad preventiva

Se realiza atendiendo a:
1. Los factores de riesgo evaluados, que a su vez dependen de la metodología, por lo cual se ha de incorporar el enfoque de género
2. Las causas de los riesgos detectados, obtenidas mediante técnicas cualitativas. Utilizar solo cuestionarios puede llevarnos a medidas preventivas muy genéricas y que no resuelvan realmente la situación.
3. Los niveles de riesgo obtenidos en la evaluación.
4. Otras variables, como el enfoque de género

Ejemplo de Ficha de planificación de la actividad preventiva

Objetivos	Factor de riesgo	Condiciones de trabajo	Nivel de riesgo	Medidas preventivas y destinatarios	Fecha límite	Agentes implicadxs Responsables/Otros	Recursos Materiales/Temporales/Económicos	Seguimiento de la acción Iniciada/En proceso/Finalizada	Observaciones

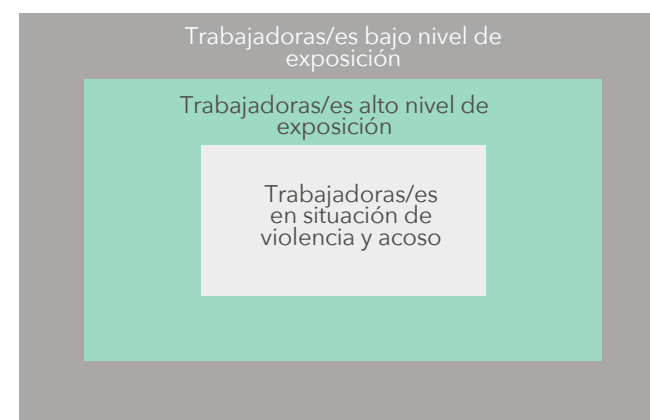
4.3.1. Intervención psicosocial inclusiva

El Procedimiento preventivo integral debe adaptarse a las características de la situación. Esto implica que la intervención psicosocial debería también adaptarse, teniendo en cuenta la gravedad de los riesgos psicosociales identificados y el grado de exposición de las/os trabajadoras/es. Esto significa que la intervención (tanto en su etapa de evaluación como en la de implementación) debería ser inclusiva. De esta forma, y tal y como se recoge en la Figura 17, tenemos 3 niveles inclusivos de intervención psicosocial:

- Trabajadoras/es con bajo nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial de gravedad media-baja. La evaluación es general, se realiza con metodologías de amplio espectro (cuestionarios). Los programas de intervención son genéricos, de urgencia media-baja.

- Trabajadoras/es con alto riesgo de exposición a factores de riesgo psicosocial de gravedad media-alta. La evaluación es concreta (departamento/sección/grupo), utilizando metodologías específicas. Los programas de intervención son específicos, de urgencia media-alta
- Trabajadoras/es con alto riesgo de exposición a factores de riesgo psicosocial de gravedad elevada. La evaluación es individual (a lo sumo grupal), muy concreta, utilizando preferentemente técnicas de análisis de caso. Los programas de intervención son ad hoc, de urgencia alta.

Figura 17. Niveles inclusivos de la intervención preventiva psicosocial (Fuente: Gimeno, 2014)



4.4. MOMENTO 3: PROMOVER EL APRENDIZAJE CONTINUO

La LPRL establece la necesidad de mejorar progresivamente las condiciones de Seguridad y Salud Laboral -SSL-. Más concretamente, el art. 14 de la LPRL establece que “el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos”.

Esta obligación conlleva la necesidad de que el Procedimiento preventivo integral de los factores de riesgo psicosocial incorpore un Momento 3, centrado en ese perfeccionamiento continuo de la actividad preventiva que se desarrolla en la empresa. El enfoque a largo plazo permite usar la evaluación de la intervención, que hemos realizado en el Momento 2, como un proceso de continua mejora.

Esto implica que:

1. Las diferentes actuaciones desarrolladas en los Momentos 1 y 2 no son elementos estáticos, que una vez implementados no pueden ser modificados
2. Que el seguimiento y evaluación de las diferentes acciones no implica la finalización de las mismas, sino que son procesos de los que se han de seguir propuestas de mejora del sistema de gestión de la SSL, que conlleven el perfeccionamiento de los niveles de protección.

En este contexto, la materia prima con la que se desarrolla el aprendizaje continuo la constituyen:

1. Las dinámicas de implicación y participación establecidas en el Momento 1 del Procedimiento
2. Los resultados e informes obtenidos a partir del seguimiento de las medidas preventivas, obtenidos en el Momento 2

Además, las auditorías, realizadas a intervalos planificados, nos van a proporcionar información acerca del sistema de gestión de los factores de riesgo psicosocial. Junto a estas, la dirección y el Comité de Seguridad y Salud (CSS) si lo hubiere (en su defecto las/os delegadas/ de prevención junto a las/os trabajadoras/es designados y las/os técnicas/os de prevención) también revisarán, periódicamente, el sistema de gestión.

Del resultado conjunto de esas dinámicas de participación, resultados e informes de seguimiento y evaluación, auditorías y revisiones se alcanzarán una serie de conclusiones sobre:

- Conveniencia, adecuación y eficacia del Procedimiento preventivo integral, y cada uno de sus momentos
- Oportunidades y obstáculos para la mejora continua
- Necesidades de cambio en el Procedimiento
- Recursos y acciones necesarios para la mejora

Desde la ISO45001 se señalan como soportes en el proceso de mejora:

- Una cultura de apoyo del sistema de gestión de la SSL
- La participación del colectivo de trabajadores/as
- La comunicación de los resultados de la mejora continua a trabajadores/as y a sus representantes
- El mantenimiento y conservación de información documenta que evidencia la mejora continua

5. Bibliografía

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. EU-OSHA: Luxemburgo.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014). *Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales*. EU-OSHA: Luxemburgo.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2018). *Resumen-Informe anual de 2017*. EU-OSHA: Luxemburgo.

Arrieta, P. y Leturia, F.J. (2008). *Prevención de riesgos psicosociales en el sector sociosanitario y de atención a la dependencia*. Zerbitzuan 43, 73-89.

CEOE (2012). *Análisis de la percepción empresarial en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Apunte sobre criterios y necesidades metodológicas*.

CEM (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Confederación de Empresarios de Málaga: Málaga.

Comisión Europea (2002). *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo de trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*. Comunicación COM(2002) 118 de 11.03.2002.

Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Cortès Franch, I., Artazcoz Lazcano, L., Igartua Somolinos, A., Juanola Pagès, E., Ladona Calvo, C., Llonch García, A., Malé Riba, A., Mariné Torrent, A. y Molinero Ruíz, E. (2010). *Guía de buena praxis para la vigilancia de la salud mental relacionada con los factores de riesgo psicosocial*. Generalitat de Catalunya. Departament de Salut. Direcció General de Salut Pública: Barcelona.

Departamento Nacional de Planeación (2016). *Guía (programa) sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial*. Departamento Nacional de Planeación: Bogotá.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Madrid.

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (2008). *Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*. En www.seg-social.es

Fernández, J.A (2016). *Guía Cuestiones que Delegados/as de Prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC: Madrid.

Foment del Treball Nacional (2015). *Riesgos psicosociales. La aplicación de medidas preventivas*. Foment del Treball Nacional.

Fundación Laboral de la Construcción (2016). *Divulgación sobre la importancia de los aspectos psicosociales en el sector de la construcción*. Fundación Laboral de la Construcción: Madrid.

Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes (2009). *Principios comunes de la Intervención Psicosocial en Prevención de Riesgos Laborales*. Gobierno de Navarra: Pamplona.

Inspección de Trabajo y Seguridad (2006). *Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT: Madrid.

INSHT (2013).

Compromiso y participación: claves para intervenir sobre los riesgos psicosociales. Experiencias en intervención psicosocial. En <http://intervencion-psico.insht.es>

ISTAS (2005).
Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. ISTAS: Madrid.

Kalimo, R., El-Batawi, M.A. y Cooper, C.L. (1988).
Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. OMS: Ginebra.

Landsbergis, P. (2008).
¿Qué se debe hacer para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo? Arch Prev Riesgos Labor, 11 (1), 36-44.

Moreno, B. y Báez, C. (2010).
Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT: Madrid.

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (2006a).
Guía sobre los factores y riesgos psicosociales. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT: Madrid.

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (2006b).
Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Hostelería. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT: Madrid.

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (2007).
Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Sanidad: atención primaria. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT: Madrid.

Pérez, J. y Nogareda, C. (2012).
NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT: Madrid.

Prevalia (2013).
Riesgos Psicosociales y Pautas de Actuación en las Empresas Lideradas por Jóvenes Empresarios.

PRIMA-EF Guidance Sheets.
Disponible en: <http://www.prima-ef.org/prima-ef-guidance-sheets.html>

Robledo, A. y Rayón, J.A. (2014).
Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales. Audelco, Auditoría de riesgos laborales S.A.: Madrid.

Secretaría Central de ISO (2018).
Norma Internacional ISO 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Secretaría Central de ISO: Ginebra.

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (2016).
Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-CEC: Madrid.

Servicio de intermediación en riesgos psicosociales (2017).
12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Madrid.

Vallellano, M.D. (2016).
Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-CEC: Madrid.

Vega, S. (2011).
NTP860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. INSHT: Madrid.

Vega, S. (2012a).
NTP944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). INSHT: Madrid.

Vega, S. (2012b).
NTP945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). INSHT: Madrid.

Vega, S. (2015).
NTP1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. INSHT: Madrid.

