

# ISO 45003:2021: Seguridad y Salud psicológicas en el trabajo

*Como la norma puede ayudar a las organizaciones a la  
gestión de la Salud Mental de las personas trabajadoras.*

**FULL AUDIT**

9 de marzo de 2026



# ISO 45003:2021 y su proposito

Durante un largo periodo de tiempo la **ISO 45001** proporciona a las empresas un marco sólido para la gestión de la Seguridad...sin embargo dentro de este marco, falta algo....**¿que hacemos con la salud mental de las personas trabajadoras?** ...(entre otras cuestiones)...es ahí donde entra en juego la **ISO 45003**.

La OMS ya reconoce que los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental son una de las principales causas de incapacidad laboral en el mundo, y que las organizaciones tienen un papel clave en la prevención.

En este contexto nace **ISO 45003**, la primera norma internacional que proporciona **directrices para la gestión de los riesgos psicosociales** dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en **ISO 45001**.

## ¿Qué es la ISO 45003 y porque es necesaria?

La **ISO 45003** fue **publicada en el año 2021** con un propósito claro: apoyar y ayudar a las organizaciones en la identificación y control de los riesgos psicosociales que puedan afectar a la salud mental de las personas trabajadoras.

¿Por qué es  
necesaria?



- **Porque el trabajo ha cambiado:** sobrecarga, ambigüedad en las tareas, teletrabajo...
- Porque los **modelos de prevención** más tradicionales estaban mas centrados en riesgos físicos.
- Porque los **problemas de salud mental** generan altos índices de absentismo, rotación, caída de la productividad y conflictos en las organizaciones.
- Y porque cada vez mas profesionales **demandan organizaciones** que cuiden de su bienestar.

**ISO 45003 no exige** nada nuevo fuera del alcance de ISO 45001, pero traduce la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo a un lenguaje practico y comprensible para todas las organizaciones.



# Los pilares de la Norma ISO 45003

# LOS PILARES DE LA NORMA ISO 45003

## Comprender el contexto. Estructura

### PLANEAR:

Identificar y evaluar los factores psicosociales de riesgo y las oportunidades para promover bienestar.

Establecer objetivos y procesos (ej. programas de prevención del estrés, protocolos contra el acoso, medidas de conciliación).

### HACER:

Implementar los procesos planificados (formación, campañas de sensibilización, canales de comunicación, medidas organizativas).

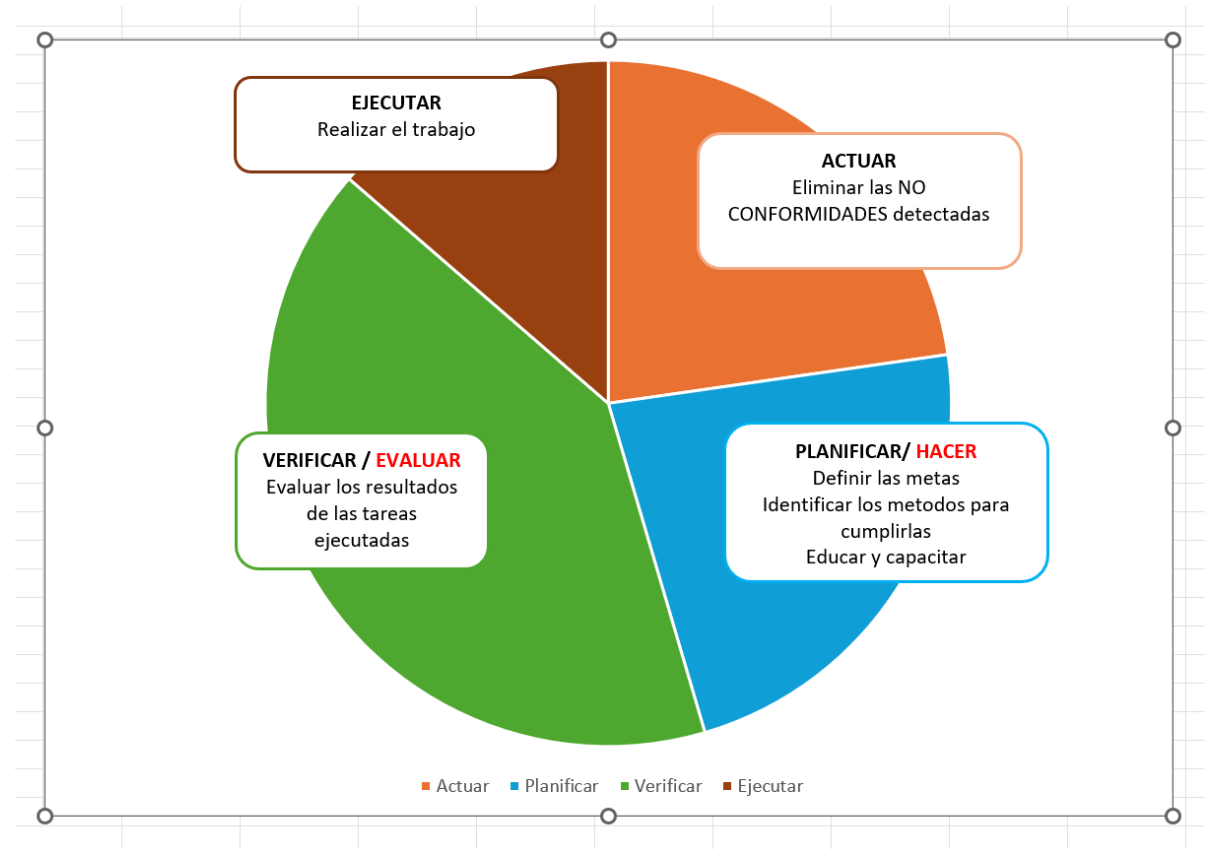
### VER:

Realizar seguimiento y medición de las condiciones psicosociales (encuestas, entrevistas, indicadores de ausentismo, rotación, satisfacción).

Informar de los resultados a trabajadores y dirección.

### ACTUAR:

Tomar acciones para mejorar continuamente el entorno laboral psicosocial y alcanzar los resultados previstos (ajustar cargas de trabajo, mejorar liderazgo, reforzar apoyo social)



### Comprender el Contexto

#### ISO 45003 **invita a analizar:**

- Cómo la cultura organizacional impacta en la salud mental.
- Qué modelos de liderazgo predominan en la organización.
- Cómo influyen los cambios tecnológicos y la organización del trabajo dentro de las empresas.
- Qué cargas, ritmos y exigencias existen.

### Identificación de los riesgos psicosociales

Entre ellos:

- Exceso de carga de trabajo
- Ambigüedad de roles
- Liderazgo inadecuado o estilos de trabajo “tóxicos”
- Trabajo emocional constante: clientes difíciles, conflictos, etc.
- Aislamiento de las personas trabajadoras: especialmente en los puestos en los que existe teletrabajo.
- Falta de reconocimiento.

*La norma recoge en el punto 6 “identificación de peligros y evaluación de riesgos y oportunidades, las siguientes tablas en las que se pueden identificar muchos de los riesgos a los que pueden estar expuestos las personas trabajadoras. Tabla 1: aspectos sobre como esta organizado el trabajo/ Tabla 2: factores sociales en el trabajo/ Tabla 3: Ambiente de trabajo, equipos y tareas peligrosas*

### Controles y medidas

ISO 45003 recomienda actuar en el establecimiento de las medidas de corrección o minimización de los riesgos psicosociales detectados, desde tres perspectivas o niveles:

- Organizacional:** rediseño de procesos, mejora de las cargas de trabajo, identificación clara de roles.
- Interpersonal:** formación de liderazgo saludable, comunicación y gestión de conflictos.
- Individual:** acciones que vayan directamente encaminadas a trabajar con y para las personas: apoyo psicológico, establecimiento de planes de bienestar, etc.

La norma recalca de manera muy clara **que todas estas acciones solo FUNCIONARAN** a través de la escucha activa de los trabajadores. Encuestas, grupos de discusión, buzones, sesiones participativas, uso de los CSS, etc., todo ello es clave para comprender la realidad del día a día.

### Seguimiento y mejora continua

Uno de los puntos clave será la implantación de indicadores que nos permitan medir nuestros procesos y determinar la eficacia de los mismos.

- **Que situaciones nos podemos encontrar que requieran revisión:**
  - ❖ Identificación de nuevos peligros o riesgos
  - ❖ Controles existentes insuficientes para minimizar riesgos
  - ❖ Cambios significativos en el lugar de trabajo (sistemas, ambiente, tareas)
  - ❖ Solicitudes de revisión por parte de trabajadores o representantes

### **Beneficio:**

Permite ajustes proactivos y mejora continua del sistema de gestión de riesgos psicosociales.



**¿Como ayuda la  
ISO 45003 a las  
organizaciones?**

### 1. Aporta un marco claro, universal y basado en la evidencia.

ISO 45003 ofrece a las organizaciones:

- Un lenguaje común e idéntica que prácticamente se suceden en casi todas las organizaciones.
- Esto hará que se reduzca la incertidumbre y ayuda a que todas las áreas de una organización “hablen el mismo idioma”

### 2. Integra la salud mental dentro de un Sistema de Gestión ya existente.

Para empresas que ya cuenten con un sistema de gestión de seguridad y salud implantado basado en ISO 45001, **ISO 45003 es un complemento natural.** Permite que la salud mental deje de estar en programas aislados y forme parte del funcionamiento global de la organización.

### 3. Reduce costes y mejora resultados

Las organizaciones implicadas en el trabajo de sus riesgos psicosociales suelen notar mejoras en:

- Disminución del absentismo y presentismo.
- Reducción de rotación
- Incremento del compromiso laboral y retención del talento.
- Menos errores y mas productividad.
- Genera entornos mas saludables

**La inversión en salud mental tiene un retorno muy alto.**

### 4. Mejora la reputación corporativa y favorece la atracción del talento.

ISO 45003 nos permite implantar **herramientas de trabajo** que ayude a las organizaciones a identificar, analizar, medir y establecer acciones que eliminen o minimicen el riesgo psicosocial, lo que generara sin lugar a dudas, **entornos saludables de trabajo**.

### 5. Fomenta un liderazgo mas humano

Uno de los grandes aportes que hace la norma es poner el foco en el **papel del LIDERAZGO**. Un “líder” que no sabe gestionar cargas, estilos de comunicación, o conflictos, puede convertirse, sin querer, en una fuente de riesgo psicosocial.

**ISO 45003** hace por este motivo tanto hincapié en la importancia del Liderazgo y en papel de la Dirección en impulsar todas las medidas de corrección de los riesgos psicosociales identificados.

- Liderar con empatía.
- Fomentar el apoyo social
- Establecer expectativas y objetivos de manera clara, y hacer un adecuado seguimiento de los mismos.
- Sistemas de reconocimiento de logros.

### 6. Favorece una cultura preventiva real

A través de la implantación de la norma, se trata de **CONSTRUIR ENTORNOS SALUDABLES.**

ISO 45003 impulsa:

- Transparencia
- Participación (a todos los niveles)
- Dialogo entre las partes.
- Sistemas de mejora continua (objetivos, indicadores de medición de desempeño, herramientas de evaluación y autoevaluación, etc.)

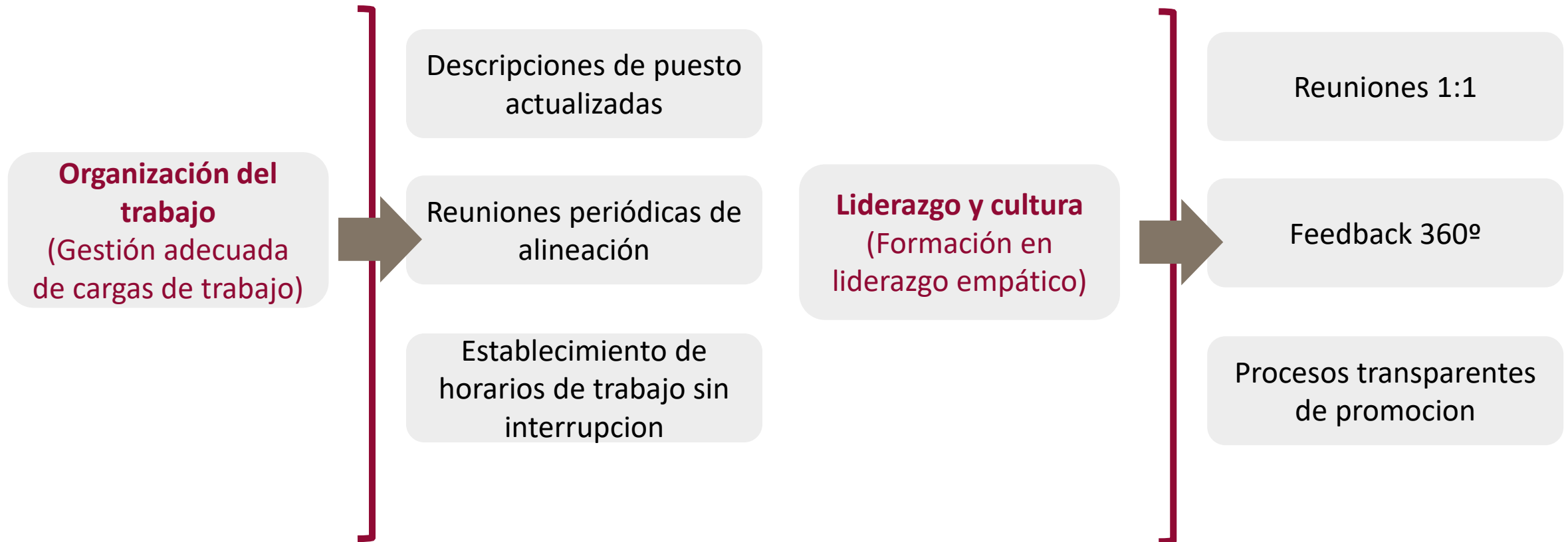


# Estrategia práctica para implantar ISO 45003

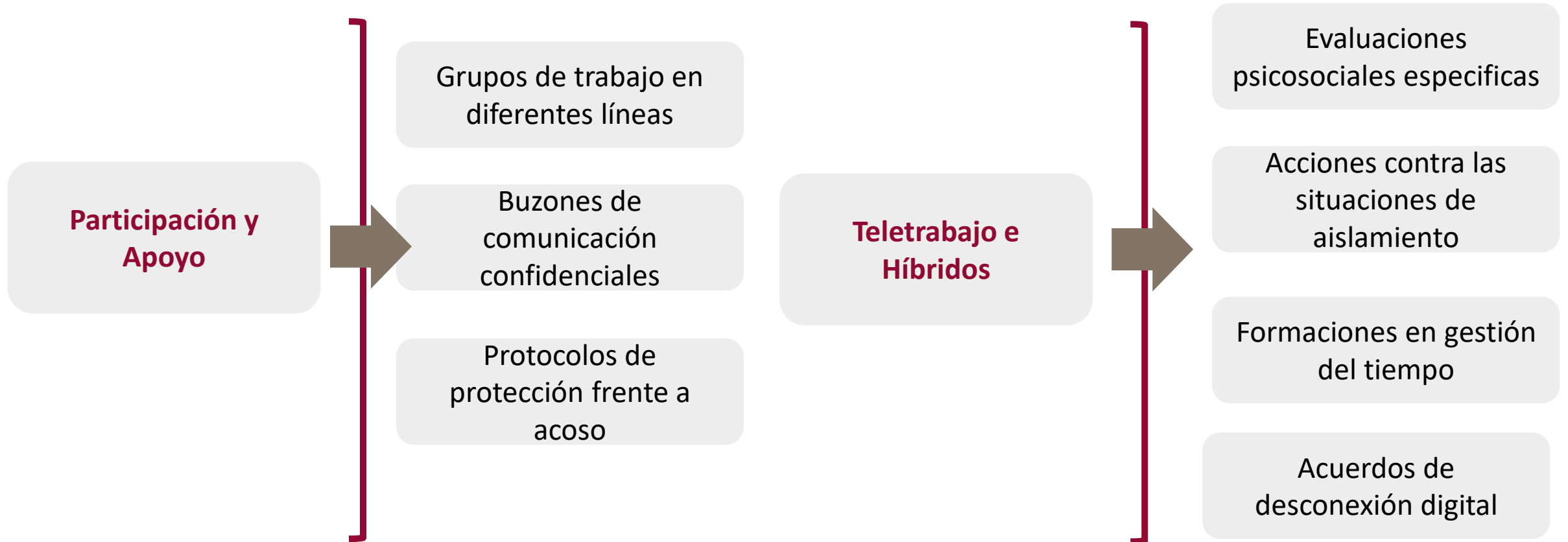
### Una sencilla Hoja de Ruta...

- **Compromiso de la Dirección** (Liderazgo): sin él, no tendremos cambio cultural en la organización.
- **Diagnostico psicosocial**: entender la realidad de la organización. Usar todas las herramientas posibles para realizar este diagnostico.
- Identificar los **riesgos** y establecer una **evaluación de los mismos**, que permita su priorización en función por ejemplo de un enfoque basado en impacto y probabilidad.
- Establecer el **plan de acción** en función de la identificación y evaluación de los riesgos encontrados.
- **Formación y comunicación**: sensibilizar, capacitar y formar.
- **Seguimiento**: indicadores claros.
- **Mejora continua**: herramientas de evaluación.

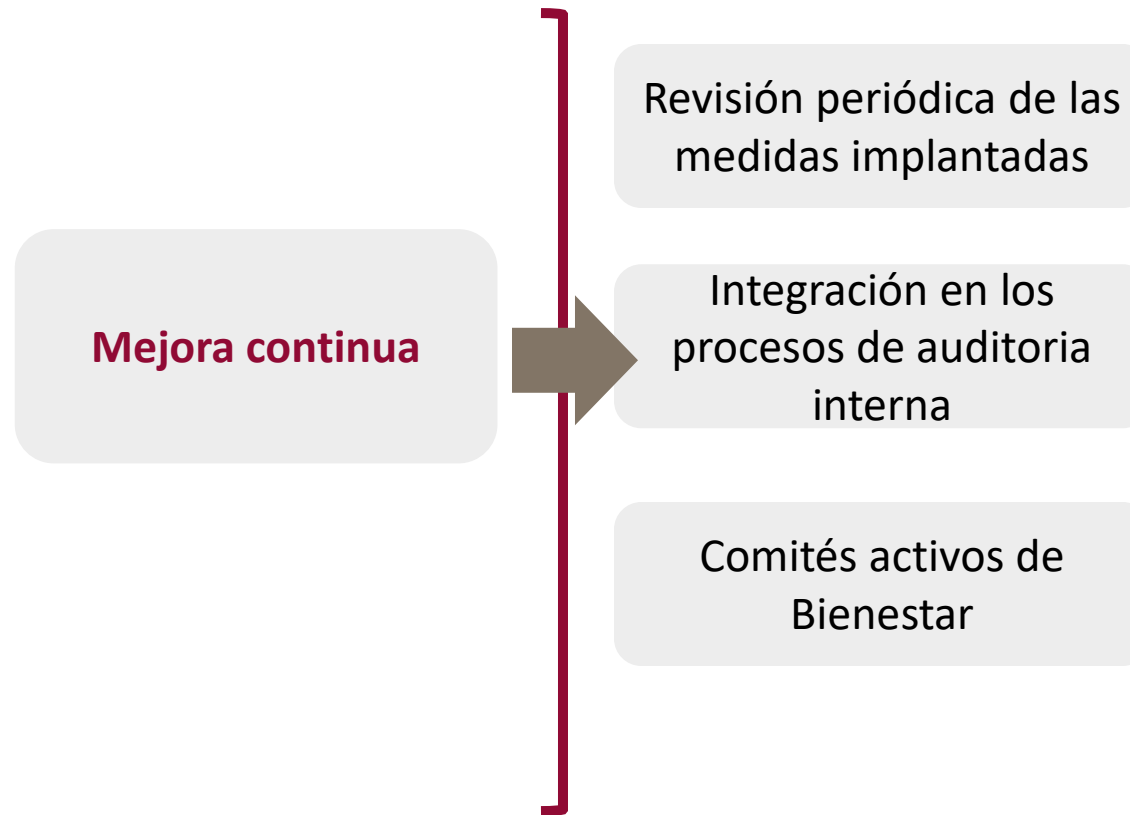
### Algunos ejemplos de buenas practicas:



### Algunos ejemplos de buenas practicas:



Algunos ejemplos de buenas practicas:



No entendamos la **ISO 45003** como una moda, si no como la herramienta de trabajo para transformar la gestión de la salud mental de las personas trabajadoras en los entornos de trabajo:

- Promueve entornos saludables
- Reduce absentismo y mejora el compromiso
  - Se integra con ISO 45001.
- Impulsa el liderazgo saludable



## Your worldwide OHSE & Sustainability Partner

Josep Tarradellas 8-10, 7<sup>a</sup> 4<sup>a</sup>. 08029 **Barcelona** · T. 933 210 888

C/ Del Buen Gobernador, 16. 28027 **Madrid** · T. 915 713 508

[fullaudit@fullaudit.es](mailto:fullaudit@fullaudit.es)

[www.fullaudit.es](http://www.fullaudit.es)



# Mónica Saiz Serna

OHSE LEAD AUDITOR

FULL AUDIT, S.A

[msaiz@fullaudit.es](mailto:msaiz@fullaudit.es) / 638 932 212