BARÒMETRE DE SALUT MENTAL I RISC PSICOSOCIAL EN EL TEIXIT EMPRESARIAL DE CATALUNYA



Organitza:

Foment del Treball Nacional | XXV ANYS de PRL Oficina de Prevenció de Riscos Laborals

Amb el suport de:

a la feina cap risc

Generalitat de Catalunya

Edita y elabora: Foment del Treball

Amb el suport de: Generalitat de Catalunya

Amb la col·laboració d'Affor Health.

Autors: Dr. Guillermo Soriano i Ester Castelló Alegre

ÍNDEX

- **PRESENTACIÓ** 4
- **INTRODUCCIÓ** 6
- **METODOLOGIA** 8
- **RESULTATS** 11
  - DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES DE LES EMPRESES PARTICIPANTS 12
  - GESTIÓ PREVENTIVA DELS RISCOS PSICOSOCIALS 12
  - BLOC 1: GESTIÓ DE LA POLÍTICA, CULTURA I MESURES ORGANITZACIONALS 12
  - BLOC 2: LIDERATGE SALUDABLE 13
  - BLOC 3: GESTIÓ DE LES RELACIONS INTERPERSONALS 14
  - BLOC 4: RECONEIXEMENT I RECOMPENSA 15
  - BLOC 5: SUPORT I SUPERVISIÓ 15
  - BLOC 6: DESENVOLUPAMENT DE CARRERA PROFESSIONAL 16
  - BLOC 7. EQUILIBRI ENTRE EL TREBALL I LA VIDA PERSONAL 17
  - BOQUE 8: ROLS I EXPECTATIVES 18
  - BLOC 9.: CONTROL I AUTONOMIA DEL TREBALL 18
  - BLOC 10: GESTIÓ DEL CANVI ORGANITZACIONAL 19
  - BLOC 11: CÀRREGA I RITME DE TREBALL 20
  - BLOC 12: HORES I HORARI DE TREBALL 20
- **CONCLUSIONS FINALS** 22
- **REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES** 24

PRESENTACIÓ

PRESENTACIÓ

La salut mental i la gestió dels factors de risc psicosocial s'ha consolidat com un dels reptes en l' àmbit de la seguretat i salut laboral. Per aquest motiu, des de Foment del Treball, s'ha impulsat el projecte baròmetre de salut mental i risc psicosocial en el teixit empresarial de Catalunya.

L'**objetiu general** del projecte és dur a terme una recerca aplicada per a l'elaboració d'un monitor de salut mental que permeti extreure conclusions i recomanacions sobre la gestió preventiva dels riscos psicosocials i el seu impacte en la salut de les persones treballadores que integren el teixit empresarial a Catalunya, amb una segmentació específica per diferents variables sociolaborals.

Aquest baròmetre té com a finalitat oferir una radiografia de la situació actual de la gestió preventiva de la salut mental i els riscos psicosocials de les empreses catalanes i facilitar una sèrie de recomanacions i bones pràctiques que ajudin les organitzacions a gestionar millor els riscos psicosocials.

La recollida de dades sobre la gestió saludable dels riscos psicosocials s'ha dut a terme mitjançant un qüestionari de 12 dimensions crítiques elaborat per la consultora especialitzada en salut mental Affor Health.

Com a objectius específics de l'estudi s'inclouen analitzar la gestió estratègica dels factors psicosocials, l'estat actual de les polítiques de prevenció i benestar en el teixit empresarial i el seu impacte possible en la salut organitzacional. A partir d'aquest diagnòstic, s'han identificat diferents causes de risc psicosocial i s'estableix un full de ruta amb orientacions i recomanacions per a les empreses.

Foment del Treball, a través del desenvolupament d'activitats d' informació, sensibilització i divulgació, continua amb la seva tasca d'oferir orientacions a les empreses per gestionar els factors de risc psicosocial i amb el seu compromís per millorar la salut mental i el benestar de les persones treballadores en les organitzacions.

INTRODUCCIÓ

INTRODUCCIÓ

Els **factors psicosocials** són condicions de treball o característiques d'aquest relacionades amb l'organització, el contingut del treball i la realització de la tasca, i que tenen la capacitat d'afectar tant el benestar o la salut física, psíquica o social de les persones treballadores com el desenvolupament del treball.

En funció de com estiguin dissenyats, les condicions de treball o factors psicosocials poden afectar positivament o negativament a les persones treballadores, convertint-se en aquest últim cas en factors de risc psicosocial. Quan s'observi una exposició a factors que afectin positivament cal procurar optimitzar-los i quan es detecti una exposició a factors que afectin negativament ens trobem davant de factors de risc psicosocial davant els quals s'han d'adoptar mesures bé per evitar-los o per reduir la intensitat de l'exposició.

Factors de risc psicosocial o riscos psicosocials, són aquelles condicions de treball o factors psicosocials que, per una configuració deficient o un disseny inadequat, presenten la probabilitat d' afectar negativament la salut i el benestar de les persones en les empreses.

Els riscos psicosocials, i en particular l'estrès laboral, suposen un dels problemes de seguretat i salut en el treball més complexos i que estan en progressiu augment ja que més de la meitat de les persones treballadores de la UE assenyalen que l'estrès és habitual en el seu lloc de treball.

Igual que passa amb les malalties físiques, els problemes de salut mental poden afectar qualsevol persona, de qualsevol edat i condició. Al llarg de la vida, múltiples determinants individuals, socials i estructurals poden combinar-se per protegir o desfavorir la nostra salut mental i canviar la nostra situació respecte a la salut mental.

Factors psicològics i biològics individuals, com l'exposició a circumstàncies socials, econòmiques, geopolítiques i ambientals desfavorables, també augmenta el risc de patir afeccions de salut mental.

Els **factors de protecció** es donen també durant tota la vida i augmenten la resiliència. Entre d'altres, es compten les habilitats i atributs socials i emocionals individuals, així com les interaccions socials positives, l'educació de qualitat, el treball saludable, els veïnats segurs i la cohesió social.

Tot i que els riscos psicosocials poden trobar-se en tots els sectors, algunes persones tenen més probabilitats d'estar exposats a aquests riscos que d'altres, per la tasca que realitzen o els entorns en què es desenvolupen i la manera de fer-ho.

La **gestió dels riscos psicosocials i la promoció del benestar en el treball** formen part del sistema de gestió de seguretat i salut en el treball.

Aquest sistema, ha de contemplar:

- La prevenció dels problemes de salut mental relacionats amb el treball mitjançant una tasca de prevenció dels riscos per a la salut mental en el treball;
- Estratègies per protegir i promoure la salut mental en el treball;
- El suport a les persones treballadores amb problemes de salut mental perquè participin i prosperin en el treball; i
- La creació d' un entorn propici al canvi.

Aquestes mesures per abordar la salut mental en el treball s'han d'aplicar amb la participació significativa de les persones treballadores, els seus representants i les persones que han tingut experiència directa amb problemes de salut mental.

La promoció i protecció de la salut mental en el treball és una esfera d'interès creixent, que es pot afavorir mitjançant la legislació i la reglamentació, estratègies organitzacionals, capacitació de comandaments intermedis i intervencions adreçades a les persones col.laboradores.

Els **entorns de treball segurs i saludables** no només són un dret fonamental, sinó que també tenen més probabilitats de minimitzar la tensió i els conflictes en aquest àmbit i millorar la fidelització del personal, així com el rendiment i la productivitat laborals.

Elements clau per promoure la salut mental a l' empresa:

Crear entorns de treball gratificants i estimulants, així com una organització de suport a la plantilla	Donar l'oportunitat a les persones treballadores de millorar les seves capacitats, incloent-hi la confiança en si mateix i la competència social
Promoure una major participació dels col·laboradors en la presa de decisions	Reconèixer la importància dels comandaments intermedis com a element clau en el suport als col·laboradors
Crear ambients de treball positius i clarificar funcions i responsabilitats de cada integrant de l' equip	Reduir les fonts d'estrès en el treball i desenvolupar la resiliència a l'estrès mitjançant estratègies d'afrontament
Fomentar la cultura d' empresa, la participació, l' equitat i la justícia, i eliminar l' estigma i la discriminació en el treball	Donar suport, retenir i contractar persones candidates amb trastorns mentals
Desenvolupar i posar en marxa polítiques de salut i benestar mental forts	Vigilar l'impacte d'aquestes polítiques i intervencions

METODOLOGIA

La comunitat científica i tècnica no utilitza una única classificació dels factors de risc psicosocial, encara que identifica en totes elles un marc teòric i conceptual comú.

En el present estudi, hem seguit la classificació proposada pel consorci Psychosocial Risk Management-Excellence Framework-PRIMA-EF, amb la següent agrupació de factors i riscos psicosocials:

FACTORS PSICOSOCIALS	FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL
Contingut i característiques del treball	Monotonia, tasques sense sentit, fragmentació, falta de varietat, tasques desagradables per les quals se sent rebuig
Càrrega i ritme de treball	Càrrega de treball excessiva o insuficient, pressió de temps, terminis estrictes.
Temps de treball	Horaris molt llargs o impredictibles, connexió contínua al treball, treball a torns, treball nocturn.
Participació i control	Manca de participació en la presa de decisions, falta d'autonomia o control sobre el treball (per exemple, sobre el mètode o el ritme de treball, els horaris, l'entorn).
Cultura de l'organització	Comunicacions deficients, suport insuficient davant els problemes o el desenvolupament personal, manca de definició d'objectius.
Ambient i equips de treball	Posada a disposició d'equips inadequats o absència de manteniment, males condicions ambientals com la manca d'espai, il·luminació deficient o soroll excessiu.
Relacions personals en el treball	Aïllament, relacions insuficients, males relacions amb companys/es de treball, conflictes, conductes inapropiades (fustigació, assetjament), relacions adverses amb usuaris/es o clients, atracament.
Rol en l'organització	Ambigüitat o conflicte de rol, responsabilitat sobre persones.
Desenvolupament professional	Escassa valoració social del treball, inseguretat en el treball, falta de promoció professional.
Interacció vida personal-treball	Conflicte de demandes o exigències entre ambdues esferes, problemes de conflicte i/o sobrecàrrega de rol laboral, personal o familiar.

Aquests factors i riscos poden estar presents en tot tipus de treball sense cap excepció, amb independència de la mida de l'empresa, el sector d'activitat al qual pertanyi aquesta, el tipus de llocs de treball exercits o el nivell jeràrquic dins de l'organització.

En base a aquests criteris, el qüestionari aplicat inclou 12 blocs amb les següents dimensions avaluades:

Bloc 1 - Política, cultura i mesures organitzacionals

Aquest bloc representa l'ADN de l'empresa: el conjunt de valors, normes i estructures que defineixen com es treballa i es prenen les decisions. Una política clara i una cultura de suport actuen com un factor de protecció, mentre que la manca de transparència o la injustícia organitzacional poden disparar l'estrès. Si les mesures no són coherents amb el benestar, les persones treballadores poden experimentar inseguretat i manca de pertinença, la qual cosa deriva en esgotament mental i desmotivació estructural.

Bloc 2 – Lideratge

El bloc de Lideratge avalua la qualitat de la relació entre els comandaments intermedis/personal directiu i els seus equips, centrant-se en el suport, la comunicació i la gestió del talent. Un lideratge tòxic o absent és un dels principals predictors d'estrès crònic i baixa autoestima laboral. Per contra, un lideratge transformador que proporciona feedback constructiu i reconeixement actua com un potent "matalàs" o factor protector enfront de la càrrega de treball, reduint dràsticament el risc de burnout i abandonament voluntari.

Bloc 3 - Relacions interpersonals

Aquest bloc examina la qualitat del teixit social dins de l'empresa, analitzant com interactuen les persones entre elles i els equips entre si. Un entorn amb relacions interpersonals sanes es basa en el suport mutu, la confiança i el respecte, la qual cosa esmorteeix l'impacte d'altres tensions laborals. Per contra, la presència de conflictes no gestionats, aïllament o conductes de fustigació és el principal detonant d'ansietat i abandonament del lloc. Un clima social positiu és la "pega" que manté la salut mental i la cohesió del grup davant les crisis.

Bloc 4 - Reconeixement i recompensa

Aquest bloc analitza l'equilibri entre l'esforç que la persona treballadora inverteix i el que rep a canvi, tant a nivell econòmic com emocional. El reconeixement no és només el salari; inclou l'agraïment verbal, les oportunitats de carrera i el tracte just. Quan un empleat/a sent que la seva entrega és alta però la recompensa és baixa o invisible, apareix el sentiment d'infravaloració. Aquest desequilibri és un precursor directe de l'estrès crònic, el ressentiment cap a l'organització i, en última instància, del deteriorament de la salut mental per manca de retorn emocional.

Bloc 5 - Suport i supervisió

Aquest bloc analitza el grau d'assistència tècnica i emocional que els comandaments i companys brinden a la persona empleada en el seu dia a dia. Una supervisió de qualitat proporciona directrius clares i ajuda pràctica, cosa que redueix l'ambigüitat de rol i l'ansietat davant la presa de decisions. Per contra, la manca de suport o una supervisió deficient deixen la persona treballadora en una situació d'aïllament funcional, augmentant exponencialment el risc d'errors i esgotament. En resum, el suport social és el recurs preventiu més eficaç per mitigar l'impacte de les demandes laborals.

Bloc 6 - Desenvolupament de carrera professional

Aquest bloc avalua les expectatives de progrés i formació que la persona treballadora té dins de la companyia. Un pla de desenvolupament clar actua com un factor de retenció i re-

força l'autoconcepte professional, reduint el risc d'apatia. Per contra, l'estancament o la falta d'horitzons clars generen inseguretat laboral i una sensació de pèrdua de valor de mercat. En definitiva, el desenvolupament de carrera és el motor que manté el compromís a llarg termini i prevé l' estrès per manca de propòsit

Bloc 7 - Equilibri entre el treball i la vida personal

Aquest bloc analitza l'harmonia entre les demandes laborals i les necessitats personals, incloent-hi la flexibilitat horària i el dret a la desconnexió digital. Un equilibri positiu actua com un regenerador de recursos cognitius i emocionals, protegint la salut mental de la persona a llarg termini. Per contra, la invasió del treball en el temps privat dispara el risc de tensió psicosocial i esgotament per falta de recuperació. En essència, la conciliació és el pilar que sosté la sostenibilitat del capital humà en l'organització.

Bloc 8 - Rols i expectatives

Aquest bloc avalua si la persona treballadora comprèn els seus objectius i si les expectatives de l'empresa són coherents i realistes. Una definició clara de rols redueix la incertesa i l'estrès, permetent que l'empleat/ada se senti competent i segur en la seva presa de decisions. Per contra, l'ambigüitat o els mandats contradictoris generen una tensió psicològica constant i una sensació de fracàs inevitable. En definitiva, la claredat d'expectatives és el fonament de l'eficàcia personal i la salut emocional en el lloc.

Bloc 9 - Control i autonomia del treball

Aquest bloc avalua el marge de llibertat de l'empleat/ada per organitzar la seva jornada i prendre decisions sobre les seves funcions. Una autonomia adequada fomenta la responsabilitat i el creixement personal, actuant com un "escut" contra l'estrès de les altes demandes. Per contra, un control excessiu o un treball rígidament pautat anul·len la iniciativa, provocant sentiments d'indefensió i passivitat laboral.

En essència, la capacitat de decisió és el factor que converteix un lloc de treball en una experiència motivadora o una font d'esgotament.

Bloc 10 - Gestió del canvi organitzacional

Aquest bloc analitza com l'empresa comunica i executa les transformacions, mesurant la participació i el suport brindat durant les transicions. Una gestió del canvi transparent redueix la incertesa i fomenta l'adaptabilitat, actuant com un factor d'estabilitat mental per a l'equip. Per contra, els canvis bruscos o opacs generen una sensació de falta de control i amenaça constant, derivant en ansietat i desarralement. En definitiva, la forma en què es gestiona el canvi determina si l'organització evoluciona amb el seu talent o malgrat ell.

Bloc 11 - Càrrega i ritme de treball

Aquest bloc avalua la quantitat de tasques (càrrega quantitativa), la dificultat mental (càrrega qualitativa) i la pressió del temps (ritme) sota les quals opera la persona treballadora. No es tracta només d'estar "ocupat/a", sinó de si el volum de treball supera les capacitats físiques i psíquiques de la persona de forma sostinguda. Un ritme de treball frenètic o una càrrega excessiva sense períodes de recuperació són els precursors mecànics de l'estrès agut i el principal factor de risc per al desenvolupament de trastorns musculoesquelètics i fatiga mental.

Bloc 12 - Hores i horari de treball

Aquest bloc avalua la durada, estabilitat i distribució de la jornada laboral, incloent-hi la nocturnitat i el treball en caps de setmana. Una ordenació del temps de treball previsible i respectuosa amb els descansos actua com un pilar de salut física i mental, permetent la regeneració de l'organisme. Per contra, jornades excessives o torns irregulars disparen el risc de trastorns del son, estrès i accidents laborals. En definitiva, el temps de treball és el recurs més crític per garantir la sostenibilitat del rendiment i el benestar de la persona treballadora.

Cadascun dels blocs inclouen entre 3 i 8 ítems (total 58 ítems), que s'han avaluat amb la següent escala de likert:

1 = No començat
2 = Algun progrés <25%
3 = Progrés considerable 50-75%
4 = Assolit totalment >75%

Això ens ha permès fer una avaluació parcial de cada bloc, i finalment, una valoració global de la gestió preventiva dels riscos psicosocials de cada empresa participant.

Valoració Global (mitjana)



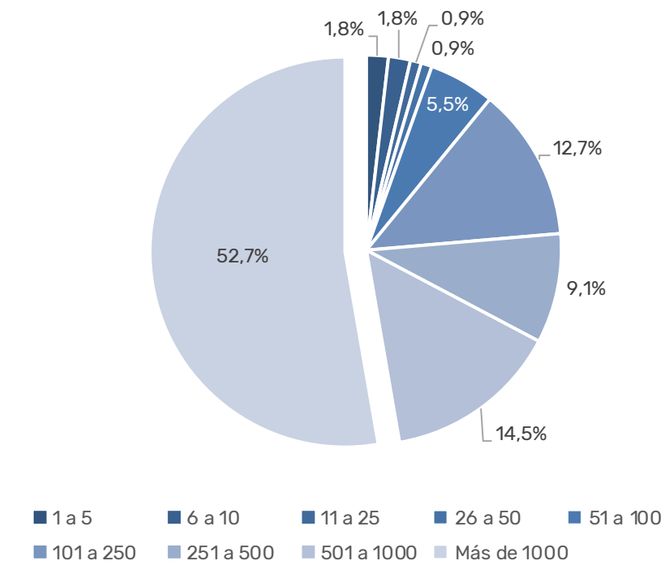
RESULTATS



DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES DE LES EMPRESES PARTICIPANTS

En el present estudi hi han participat un total de 110 empreses amb una distribució segons la seva mida que no seria representativa del teixit empresarial de Catalunya. Com veiem, les microempreses i les pimes estarien molt poc representades, sent les empreses de més de 500 persones en plantilla i de més de 1000 les que en major mesura s'inclouen en l'estudi.

Gràfica 1.- Empreses participants en l'estudi segons tamany de les empreses



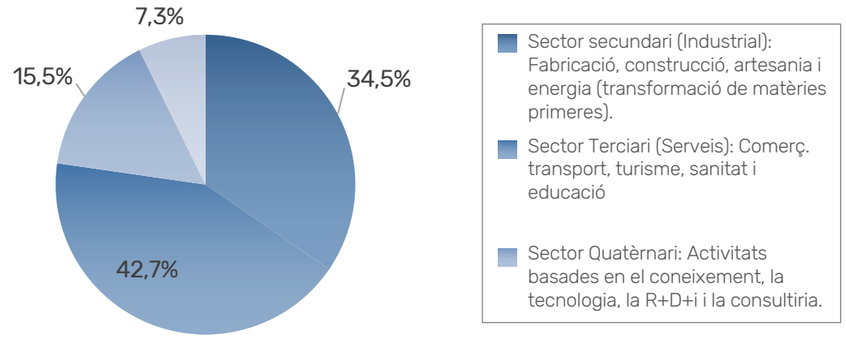
Taula 1. - Distribució de les empreses segons tamany

Tamany	n	%
<250	26	23,64%
de 251-1000	26	23,64%
>1000	58	52,94%

L'enquesta ha estat emplenada des de diferents departaments de les empreses, com els de prevenció de riscos laborals, els serveis mèdics, recursos humans o des de direcció i gerència.

En la gràfica següent veiem la distribució de les empreses participants segons per sector d'activitat econòmica, destacant amb el 42,7% de les empreses el sector de serveis.

Gràfica 2.- Distribució de les empreses per sector d'ctivitat



GESTIÓ PREVENTIVA DELS RISCOS PSICOSOCIALS

Totes les empreses participants disposen d'una **modalitat organitzativa de la prevenció** de riscos laborals previstes per la normativa. A la taula següent, veiem la distribució segons la modalitat escollida:

Taula 2.- Distribució de les empreses segons model d'organització preventiva

Model d' organització preventiva	nº	%
Servei de Prevenció Propi	39	35,9%
Servei de Prevenció Mancomunat	40	36,4%
Servei de Prevenció Aliè	29	26,4%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	2	1,82%

El **83,64%** de les empreses participants té **avaluats els riscos psicosocials**. El 73,1% en el cas d'empreses amb mida inferior a 250 persones davant el 86,9% de les empreses amb més de 250 persones.

Les empreses han utilitzat **diferents metodologies** per a l'avaluació. Així, el 61,9% de les empreses han utilitzat el mètode FPSICO, un 19,6% el mètode ISTAS, un 6,52% el mètode Mentaly Pro, i finalment, un 11,9% altres metodologies.

Aquesta avaluació ha estat realitzada amb **recursos aliens** a l'organització en el 59,8% de les empreses, mentre que amb **recursos propis** en el 40,2%, sent la majoria d'aquestes empreses amb plantilla superior a les 1000 persones (75,7%).

BLOC 1: GESTIÓ DE LA POLÍTICA, CULTURA I MESURES ORGANITZACIONALS

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic, va ser de 64,69% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s' ha assolit un progrés considerable segons l'escala d'avaluació utilitzada.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			64,69%	

Com veiem, però, hi ha diferències segons les diferents variables que s'han estratificat a les empreses participants.

Segons la mida de les empreses, són les empreses de menor grandària les que obtenen pitjor resultat.

Tamany de les empreses	B1
‹250	59,49%
de 251-1000	67,31%
›1000	65,84%

Les empreses l' enquesta de les quals ha estat emplenada per la direcció o gerència d'aquestes, també obtenen pitjor resultat, si bé ja hem vist que coincideix que són empreses de menor grandària.

Formalització de l'enquesta	B1
Servei Mèdic	71,85%
Prevenció de Riscos Laborals	65,77%
Recursos Humans	65,18%
Direcció o Gerència	42,40%

Segons el sector d'activitat, és el sector quinari el que obté un pitjor resultat de 54,69% enfront del sector terciari que obté un 68,08%

Sector	B1
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	61,92%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	68,08%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	66,18%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	54,69%

És molt significatiu l'anàlisi segons l'empresa tingui o no avaluats els riscos psicosocials, ja que aquelles empreses que encara no han realitzat aquesta avaluació només assoleixen un 46,87% de progrés en aquest apartat de la gestió.

Realitzada l'avaluació de riscos psicosocials	B1
Sí	68,17%
No	46,87%

També observem diferències en el grau de gestió preventiva assolida, segons la modalitat organitzativa de prevenció de les empreses, trobant el pitjor indicador en les empreses que han optat per un servei de prevenció aliè en comparació amb la resta de les modalitats preventives.

Modalidad organizativa de la PRL	B1
Servei de Prevenció Propi	64,74%
Servei de Prevenció Mancomunat	67,89%
Servei de Prevenció Aliè	59,59%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	73,44%

BLOC 2: LIDERATGE SALUDABLE

Segons la mida de les empreses, són les empreses de menor grandària les que obtenen també un pitjor resultat respecte al lideratge saludable.

Tamany de les empreses	B2
‹250	63,46%
de 251-1000	73,08%
›1000	65,37%

Segons el sector d'activitat, és el sector quinari el que obté un pitjor resultat de 61,46% enfront del sector terciari que obté un 70,66%

Sector	B2
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	62,72%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	70,66%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	67,40%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	61,46%

Les empreses l'enquesta de les quals ha estat emplenada per la direcció o gerència d'aquestes, també obtenen pitjor resultat, si bé coincideix que són empreses de menor grandària.

Formalització de l'enquesta	B2
Servei Mèdic	67,19%
Prevenció de Riscos Laborals	67,19%
Recursos Humans	75,60%
Direcció o Gerència	51,79%

És molt significatiu en anàlisi segons l'empresa tingui o no avaluats els riscos psicosocials amb molt escàs progrés en la gestió preventiva del lideratge.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B2
Sí	69,79%
No	51,16%

També observem diferències en el grau de gestió preventiva assolida, segons la modalitat organitzativa de prevenció de les empreses, trobant el pitjor indicador en les empreses que han optat per un servei de prevenció aliè en comparació amb la resta de les modalitats preventives.

Modalidad organizativa de la PRL	B2
Servei de Prevenció Propi	69,12%
Servei de Prevenció Mancomunat	65,63%
Servei de Prevenció Aliè	**64,94%**
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	68,75%

BLOC 3: GESTIÓ DE LES RELACIONS INTERPERSONALS

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic, va ser de 77,82% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s'ha assolit un progrés considerable, essent la dimensió més ben valorada.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses				77,82%

Com veiem a la taula següent, aquest bloc és el més ben avaluat per a tots els sectors d'activitat, excepte per a les empreses del sector quinari, el millor resultat del qual correspon al bloc 7 d'equilibri entre la vida personal i laboral.

Sector	B3
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania *i* energia (transformació de matèries primeres).	77,89%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	79,15%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	74,71%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	76,25%

Les empreses de 251-1000 treballadors/es, són les que més avenç refereixen en la gestió saludable dels riscos relacionats amb les relacions interpersonals, amb un grau d'avenç del 82,69% sobre 100%

Tamany de les empreses	B3
<250	73,46%
de 251-1000	**82,69%**
>1000	77,59%

Les empreses que el qüestionari ha estat complimentat per la Direcció o Gerència són les que han mostrat pitjor avenç, especialment si ho comparem quan ha estat complimentat per l'àrea de recursos humans.

Formalització de l'enquesta	B3
Servei Mèdic	79,37%
Prevenció de Riscos Laborals	77,84%
Recursos Humans	90,71%
Direcció o Gerència	62,86%

Com passa en el resultat de l'anàlisi dels diferents blocs, aquelles empreses que encara no han realitzat una avaluació específica dels riscos psicosocials tenen pitjor valoració.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B3
Sí	80,00%
No	66,67%

Segons la modalitat d'organització preventiva optada per les empreses, és el model mixt de treballador/a designat/a i servei de prevenció aliè el que obté un millor desenvolupament d'aquest apartat si bé el nombre d'empreses amb aquesta modalitat en l'estudi va ser molt baix.

Modalitat organitzativa de la PRL	B3
Servei de Prevenció Propi	77,69%
Servei de Prevenció Mancomunat	78,86%
Servei de Prevenció Aliè	75,86%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	**87,50%**

Aquelles empreses amb nivells d'absentisme inferiors al 3% obtenen millor resultat en la gestió de les relacions interpersonals, que les empreses amb nivells d'absentisme superior al 3%.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	B3
Menys de 3%	**84,17%**
Entre 3-5%	69,22%
Entre 5,1-7%	82,62%
Entre 7,1-9%	78,48%
Més de 9%	80,63%

BLOC 4: RECONEIXEMENT I RECOMPENSA

El bloc temàtic 4, fa referència al reconeixement i recompensa com a factor de risc psicosocial.

Per al conjunt de les empreses participants, el grau mitjà de gestió preventiva assolit en aquest bloc temàtic va ser del 63,68% d'un màxim del 100%, cosa que indica que s'han fet progressos considerables en la gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			63,68%	

Per sector econòmic d' activitat, són els sectors terciari i quaternari els que obtenen millor resultat.

Sector	**B4**
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	60,79%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	**65,64%**
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	**65,30%**
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	62,50%

Les empreses de 251-1000 persones en plantilla, són les que mostren un major avenç referent en la gestió saludable dels riscos respecte a les relacions interpersonals, amb un grau d'avenç del 68,46% sobre 100%

Tamany	**B4**
<250	62,11%
de 251-1000	**68,46%**
>1000	62,24%

A diferència del que passa amb els altres blocs vistos amb anterioritat, les empreses el qüestionari de les quals ha estat complimentat pel departament de recursos humans són les que obtenen pitjor grau d'avenç en aquest bloc.

Formalització de l'enquesta	**B4**
Servei Mèdic	61,87%
Prevenció de Riscos Laborals	64,26%
Recursos Humans	60,71%
Direcció o Gerència	61,43%

Com passa en el resultat de l'anàlisi dels diferents blocs, aquelles empreses que han realitzat una avaluació específica dels riscos psicosocials tenen molta millor valoració.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	**B4**
Sí	**65,54%**
No	54,17%

Igualment, aquelles empreses amb nivells d'absentisme inferiors al 3% obtenen millor resultat en la gestió de les relacions interpersonals, que les empreses amb nivells d'absentisme superior al 3%

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	**B4**
Menys de 3%	**68,06%**
Entre 3-5%	56,41%
Entre 5,1-7%	66,90%
Entre 7,1-9%	66,30%
Més de 9%	65,31%

BLOC 5: SUPORT I SUPERVISIÓ

En el bloc 5, s'analitza el grau de gestió preventiva relacionat amb el suport i supervisió a les persones treballadores.

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic, va ser de 59,55% sobre un màxim de 100%, sent un dels indicadors de gestió preventiva dels riscos psicosocials on menys han avançat les empreses participants en l' estudi.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			59,55%	

Per sectors econòmics d'activitat, són els sectors terciari i quaternari els que obtenen millor resultat en el bloc 5 referent als factors relacionats amb el suport i la supervisió.

Sector	B5
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	56,00%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	**62,30%**
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	**62,68%**
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	53,52%

Són les empreses de 251-1000 persones en plantilla les mostren més avenços en la gestió saludable dels riscos relacionats amb el suport i la supervisió, amb un grau d'avanç del 65,02% sobre 100%

Tamany	**B5**
<250	51,80%
de 251-1000	**65,02%**
>1000	60,56%

Igual que passa amb els altres blocs anteriors, les empreses que el qüestionari ha estat complimentat per la Direcció o Gerència són les que han mostrat pitjor avenç, especialment si ho comparem quan ha estat complimentat pels Serveis Mèdics de les empreses.

Formalització de l'enquesta	**B5**
Servei Mèdic	68,36%
Prevenció de Riscos Laborals	60,76%
Recursos Humans	48,66%
Direcció o Gerència	**45,09%**

Com passa en el resultat de l' anàlisi dels diferents blocs, aquelles empreses que encara no han realitzat una avaluació específica dels riscos psicosocials tenen molta pitjor valoració.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	**B5**
Sí	61,58%
No	**49,13%**

Les empreses amb modalitat organitzativa a través d' un servei de prevenció propi o un servei mancomunat les que obtenen millor resultat en l' avanç de la gestió preventiva en relació al suport i supervisió de les persones treballadores de les empreses.

Modalitat organitzativa de la PRL	**B5**
Servei de Prevenció Propi	**64,42%**
Servei de Prevenció Mancomunat	**59,22%**
Servei de Prevenció Aliè	54,20%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	48,44%

BLOC 6: DESENVOLUPAMENT DE CARRERA PROFESSIONAL

En el bloc 6 s' analitza la gestió preventiva relacionada amb les polítiques de desenvolupament de carrera professional.

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic 6, va ser de 64,65% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s' ha assolit un progrés considerable en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			64,65%	

Per sectors econòmics d' activitat, són el sector quinari el que obtenen pitjor resultat en el bloc 6 referent als factors relacionats amb el desenvolupament de carrera professional.

Sector	**B6**
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	64,47%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	64,36%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	67,94%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	**57,50%**

Segons la mida de les empreses, també són les empreses de menor grandària les que obtenen pitjor resultat respecte al lideratge saludable.

Tamany de les empreses	**B6**
<250	**61,15%**
de 251-1000	70,00%
>1000	63,45%

En aquest bloc, les empreses el qüestionari de les quals ha estat complimentat per la Direcció o Gerència són les que han mostrat pitjor avenç, especialment si ho comparem quan ha estat complimentat pels Serveis Mèdics o els departaments de prevenció de riscos de les empreses.

Formalització enquesta	B6
Servei Mèdic	67,50%
Prevenció de Riscos Laborals	65,17%
Recursos Humans	59,28%
Direcció o Gerència	57,14%

Com passa en el resultat de l'anàlisi dels diferents blocs, aquelles empreses que encara no han realitzat una avaluació específica dels riscos psicosocials tenen pitjor valoració.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B6
Sí	65,81%
No	57,50%

En aquesta dimensió, no hi ha diferències substancials en l'avenç de la gestió preventiva segons la modalitat organitzativa adoptada per les empreses.

Modalitat organizativa de la PRL	B6
Servei de Prevenció Propi	64,23%
Servei de Prevenció Mancomunat	64,25%
Servei de Prevenció Aliè	65,17%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	62,50%

BLOC 7. EQUILIBRI ENTRE EL TREBALL I LA VIDA PERSONAL

En aquest bloc 7, s'analitza la gestió preventiva relacionada amb les polítiques de conciliació.

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic 7 referent a l'equilibri entre la vida laboral i personal, va ser de 69,55% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s' ha assolit un progrés considerable en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			69,55%	

Per sectors econòmics d'activitat, és el sector quinari el que obté un millor resultat en aquesta dimensió.

Sector	B7
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	66,71%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	71,70%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	66,47%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	**76,88%**

Les empreses amb una plantilla mitjana entre 251 i 1000 persones són les que presenten el millor avenç en aquest indicador.

Tamany	B7
<250	66,35%
de 251-1000	**76,54%**
>1000	67,84%

Com passa amb les dimensions anteriors, les empreses l'enquesta de les quals ha estat emplenada per la direcció o gerència mostren un resultat lleugerament inferior que per a la resta dels departaments.

Formalització enquesta	B7
Servei Mèdic	68,75%
Prevenció de Riscos Laborals	69,89%
Recursos Humans	69,29%
Direcció o Gerència	66,43%

Les empreses que no han realitzat l'avaluació específica de riscos psicosocials, obtenen pitjor resultat en aquesta àrea de gestió.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B7
Sí	70,00%
No	67,20%

Obtenen millor indicador les empreses l'avaluació de riscos psicosocials de les quals ha estat realitzada amb recursos externs a les empreses en comparació si es realitza amb recursos propis.

Qui ha realitzat l' AARR	B7
Recursos propis	65,94%
Recursos aliens	**72,73%**

Les empreses amb índexs d'absentisme <3% el 2025 obtenen el millor avenç en aquesta dimensió.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	B7
Menys de 3%	**78,61%**
Entre 3-5%	66,72%
Entre 5,1-7%	71,43%
Entre 7,1-9%	68,04%
Més de 9%	64,69%

BLOC 8: ROLS I EXPECTATIVES

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic 8 referent als rols i les expectatives de les persones treballadores, va ser de 65,27% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s' ha assolit un progrés considerable en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			65,27%	

Per sector econòmic d' activitat, és el sector quinari el que obté un millor resultat en aquesta dimensió.

Sector	B8
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	61,84%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	67,34%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	65,00%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	**70,00%**

Les empreses amb una plantilla mitjana entre 251 i 1000 persones són les que presenten el millor avenç en aquest indicador.

Tamany	B8
<250	62,12%
de 251-1000	**72,69%**
>1000	63,36%

A diferència de les dimensions anteriors, per al rol i les expectatives, són les empreses el qüestionari de les quals ha estat complimentat per l'àrea dels recursos humans, les que mostren un menor avenç és la gestió d'aquesta variable, si bé el resultat és molt similar al d'altres àrees de l'empresa.

Formalització enquesta	B8
Servei Mèdic	65,63%
Prevenció de Riscos Laborals	65,28%
Recursos Humans	64,29%
Direcció o Gerència	65,71%

Les empreses que no han realitzat l'avaluació de riscos psicosocials, obtenen pitjor resultat en aquesta àrea de gestió.

Realitzada avaluació de riescos psicosocials	B8
Sí	66,14%
No	60,83%

BLOC 9.: CONTROL I AUTONOMIA DEL TREBALL

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc temàtic referent al control i autonomia sobre el treball, va ser de 65,0% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s'ha assolit un progrés considerable en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			65,00%	

Per sector econòmic d' activitat, és el sector quinari el que obté un millor resultat en aquesta dimensió.

Sector	B9
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	60,09%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	67,20%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	64,70%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	**76,04%**

Les empreses amb una plantilla mitjana entre 251 i 1000 persones són les que presenten el millor avenç en aquest indicador

Tamany	B9
>250	63,78%
de 251-1000	**66,03%**
>1000	65,09%

A diferència de l'observat en els 8 blocs anteriors, l'avenç de la gestió preventiva relacionat amb el control i l'autonomia en el treball obté un millor resultat en les empreses el qüestionari de les quals ha estat complimentat des de la direcció o gerència de les empreses.

Formalització enquesta	B9
Servei Mèdic	67.71%
Prevenció de Riscos Laborals	64,49%
Recursos Humans	64,29%
Direcció o Gerència	**69,05%**

Les empreses que no han realitzat l'avaluació de riscos psicosocials, obtenen pitjor resultat en aquesta àrea de gestió.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B9
Sí	66,12%
No	59,26%

Com en altres apartats, les empreses que refereixen un índex d'absentisme inferior al 3% l'any 2025, són les que més han avançat en la gestió d'aquesta dimensió.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	B9
Menys de 3%	**72,69%**
Entre 3-5%	58,86%
Entre 5,1-7%	70,24%
Entre 7,1-9%	65,22%
Més de 9%	61,46%

BLOC 10: GESTIÓ DEL CANVI ORGANITZACIONAL

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc relacionat amb la gestió del canvi organitzacional, va ser de 56,85% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s'ha assolit un progrés moderat en la seva gestió preventiva i el que obté juntament amb el bloc de càrrega de treball la puntuació més baixa dels 12 blocs analitzats.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			56,85%	

Per sectors econòmics d'activitat, és el sector quinari el que obté un pitjor resultat en aquesta dimensió comparat amb el sector terciari que és el que més ha avançat.

Sector	B10
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	52,76%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	**61,28%**
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	56,47%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	51,25%

Les empreses més petites, amb plantilla inferior a les 250 persones, són les que han obtingut un pitjor resultat en la gestió del canvi.

Tamany de les empreses	B10
<250	52,12%
de 251-1000	60,19%
>1000	57,50%

Resulta molt significatiu les puntuacions tan baixes en aquesta dimensió en les empreses el qüestionari de les quals ho ha complimentat la direcció o gerència de les empreses o els departaments de recursos humans.

Formalització enquesta	B10
Servei Mèdic	61,88%
Prevenció de Riscos Laborals	57,50%
Recursos Humans	53,57%
Direcció o Gerència	46,43%

Les empreses que no han avaluat els riscos psicosocials obtenen igualment pitjor puntuació en aquest bloc.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B10
Sí	57,77%
No	52,22%

Les empreses amb un servei de prevenció propi com a modalitat preventiva adoptada tenen millor gestió del canvi organitzacional en comparació amb les altres modalitats organitzatives.

Modalitat organitzativa de la PRL	B10
Servei de Prevenció Propi	**59,23%**
Servei de Prevenció Mancomunat	56,50%
Servei de Prevenció Aliè	55,17%
Mixta. Hi ha un treballador designat i SPA.	42,50%

Així mateix, les empreses amb nivells més baixos de l'índex d'absentisme l'any 2025 són les que obtenen millor resultats respecte a la gestió del canvi organitzacional.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	B10
Menys de 3%	**59,17%**
Entre 3-5%	58,29%
Entre 5,1-7%	59,76%
Entre 7,1-9%	52,61%
Més de 9%	53,75%

BLOC 11: CÀRREGA I RITME DE TREBALL

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc relacionat amb la gestió del canvi organitzacional, va ser de 57,81% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s'ha assolit un progrés moderat en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			57,81%	

Per sectors econòmics d'activitat, és el sector secundari el que obté un pitjor resultat en aquesta dimensió comparat amb el sector quinari que és el que més ha avançat.

Sector	B11
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	52,50%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	62,13%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	55,00%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	63,75%

Les empreses més petites, amb plantilla inferior a les 250 persones, són les que han obtingut un pitjor resultat en la gestió del canvi.

Tamany de les empreses	B11
<250	55,96%
de 251-1000	60,38%
>1000	57,50%

Com passa amb les dimensions anteriors, les empreses l'enquesta de les quals ha estat emplenada per la direcció o gerència mostren un resultat inferior que per a la resta dels departaments.

Formalització enquesta	B11
Servei Mèdic	66,25%
Prevenció de Riscos Laborals	57,61%
Recursos Humans	55,71%
Direcció o Gerència	52,86%

Les empreses que no han realitzat l'AARR Psicosocial, obtenen també un pitjor resultat en aquesta àrea de gestió.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	B11
Sí	58,69%
No	53,33%

Com passa amb les altres dimensions analitzades, les empreses amb nivells més baixos de l'índex d'absentisme l'any 2025 són les que obtenen millor resultats respecte a la gestió del canvi organitzacional.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	B11
Menys de 3%	**61,67%**
Entre 3-5%	54,06%
Entre 5,1-7%	60,95%
Entre 7,1-9%	59,13%
Més de 9%	55,00%

BLOC 12: HORES I HORARI DE TREBALL

Per al conjunt de les empreses participants, el grau de gestió preventiva mitjà assolit per a aquest bloc relacionat amb el temps de treball, va ser de 65,57% sobre un màxim de 100%, la qual cosa indica que s'ha assolit un progrés considerable en la seva gestió preventiva.

	No començat 0-24%	Algun progrés 25-49%	Progrés considerable 50-75%	Assolit totalment 76-100%
Total empreses			65,57%	

Per sector econòmic d'activitat, és el sector secundari el que obté un pitjor resultat en aquesta dimensió comparat amb el sector quinari que és el que més ha avançat.

Sector	**B12**
Sector Secundari (Industrial): Fabricació, construcció, artesania i energia (transformació de matèries primeres).	59,76%
Sector Terciari (Serveis): Comerç, transport, turisme, sanitat i educació.	69,15%
Sector Quàternari: Activitats basades en el coneixement, la tecnologia, la R+D+i i la consultoria.	66,42%
Sector Quinari: Serveis sense ànim de lucre, voluntariat, organitzacions socials i alta direcció.	70,31%

Les empreses més petites, amb plantilla inferior a les 250 persones, són les que han obtingut un pitjor resultat en la gestió del temps de treball i horaris.

Tamany de les empreses	**B12**
<250	62,18%
de 251-1000	70,51%
>1000	64,87%

Les empreses el qüestionari de les quals es va emplenar a través dels serveis mèdics, són les que obtenen un avenç inferior en la gestió del temps de treball.

Formalització enquesta	B12
Servei Mèdic	59,89%
Prevenció de Riscos Laborals	66,34%
Recursos Humans	66,67%
Direcció o Gerència	61,31%

Les empreses que no han realitzat l'avaluació de riscos psicoscocials, obtenen un resultat lleugerament pitjor en aquesta àrea de gestió comparat amb les empreses que si han avaluat aquests riscos.

Realitzada avaluació de riscos psicosocials	**B12**
Sí	65,90%
No	63,89%

Les empreses amb un servei de prevenció propi com a modalitat preventiva adoptada tenen millor gestió del canvi organitzacional en comparació amb les altres modalitats organitzatives.

Modalitat organitzativa de la PRL	**B12**
Servei de Prevenció Propi	69,34%
Servei de Prevenció Mancomunat	63,44%
Servei de Prevenció Aliè	64,22%
Mixta. Hi ha un treballador/a designat/da i SPA.	54,17%

Finalment, aquelles empreses amb un absentisme més baix són les que més avenç tenen en la gestió del temps i horari de treball, essent uns dels factors directament relacionat amb la millor compatibilitat entre la vida laboral i personal.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	**B12**
Menys de 3%	72,45%
Entre 3-5%	63,28%
Entre 5,1-7%	67,86%
Entre 7,1-9%	61,78%
Més de 9%	64,84%

ABSENTISME LABORAL I RISCOS PSICOSOCIALS

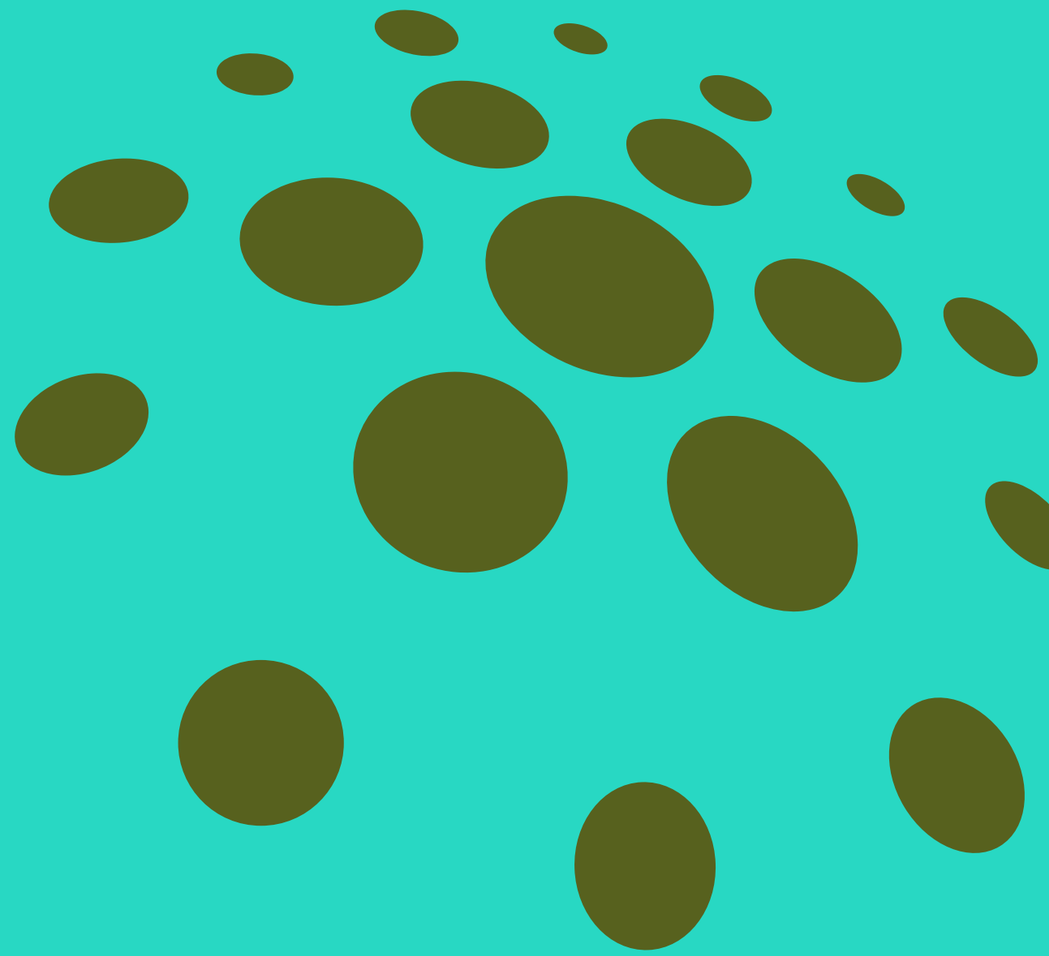
Si bé l'anàlisi de l'absentisme laboral no ha estat un objectiu específic del present estudi, es va incloure una pregunta sobre el nivell d'absentisme assolit l'any 2025 per part de les empreses participants.

En la taula següent, podem observar el percentatge d' empreses segons els nivells d' absentisme, destacant que són les empreses de major grandària les que tenen xifres més elevades d'absentisme, tal com també es reflecteix en diferents estudis sobre la qüestió.

Quin nivell d'absentisme mitjà va tenir la seva empresa el 2025:	**n**	**%**
Menys de 3%	18	16,4%
Entre 3-5%	32	29,1%
Entre 5,1-7%	21	19,1%
Entre 7,1-9%	23	20,9%
Més de 9%	16	14,5%

Com hem analitzat anteriorment, per als 12 blocs que conformen l'estudi sobre la gestió preventiva dels riscos psicosocials, en tots ells les empreses amb un índex d'absentisme inferior al 3% l'any 2025, són les que més avenç mostren en la gestió de riscos psicosocials, i molt especialment en els factors relacionats amb la gestió de les relacions interpersonals, amb un grau d'avenç del 84,17% i el de l'equilibri entre el treball i la vida personal, amb un grau d'avenç del 78,61%.

CONCLUSIONS FINALS



CONCLUSIONS FINALS

Els riscos psicosocials relacionats amb el treball constitueixen avui una amenaça molt important per a la salut i la seguretat de les persones treballadores, les empreses, la productivitat i els resultats econòmics en general. Per això, la **gestió dels riscos psicosocials i la promoció del benestar en el treball** han de formar part del sistema de gestió de seguretat i salut en el treball en les organitzacions ja que els aspectes organitzatius del treball constitueixen un determinant clau del risc psicosocial.

Aquest sistema de gestió ha de contemplar tant la prevenció dels problemes de salut mental relacionats amb el treball, mitjançant una tasca de prevenció dels riscos de naturalesa psicosocial, com estratègies per protegir i promoure la salut mental en el treball, el suport a les persones treballadores amb problemes de salut mental perquè participin i prosperin en el treball i la creació d'un entorn propici al canvi.

Aquestes mesures per abordar la salut mental en el treball, com la supervisió, la formació, l'ús d'eines validades d'avaluació i les intervencions, s'han d'aplicar amb la participació significativa de la plantilla, llurs representants i les persones que han tingut experiència directa amb problemes de salut mental.

La prevenció dels riscos psicosocials és l'objectiu principal de les estratègies de gestió, on s'hauria de donar prioritat entre d'altres, a les mesures organitzatives i col·lectives que abordin les causes fonamentals, la gestió de la càrrega de treball, la delimitació clara de funcions, la comunicació, la participació i el lideratge saludable.

Així mateix, les mesures individuals que protegeixen i promouen la salut poden ajudar les persones a fer front a les demandes i a accedir a l'assistència, però haurien de completar, no substituir l'adopció de les mesures relacionades amb les condicions que millorin el disseny, l'organització i la gestió del treball.

Després de l'anàlisi dut a terme en el present estudi, sobre el grau de desenvolupament per part de les empreses participants en la gestió preventiva dels riscos psicosocials, destaquen les següents conclusions i consideracions:

- Aquelles empreses que a data de l'estudi encara no han realitzat una avaluació específica dels riscos psicosocials obtenen pitjor valoració en els 12 factors de risc psicosocial analitzats, en comparació amb les empreses que sí que han realitzat aquesta actuació, molt especialment per als resultats obtinguts en el bloc 3 de relacions interpersonals. Avaluar els riscos, és el punt de partida per a qualsevol estratègia preventiva d'èxit.

- Les empreses participants en l'estudi amb mida més petita (<250 persones), obtenen una valoració més baixa en l'avenç de la gestió dels diferents riscos psicosocials, per la qual cosa requereixen un suport especial per part de les diferents administracions i organitzacions relacionades amb la seguretat i salut laboral.

- El factor de risc psicosocial on el conjunt de les empreses participants ha assolit un percentatge més gran d'avenç en la seva gestió preventiva, correspon al bloc 3, de relacions interpersonals, per la qual cosa seria una de les fortaleses en les quals donar suport a les estratègies de prevenció dels riscos psicosocials.



- La gestió del canvi organitzacional és el factor de risc psicosocial que ha resultat més negatiu i amb menor avenç preventiu per a les diferents variables en les quals s'ha analitzat l'estudi, com la mida de les empreses, sector d' activitat, model organitzatiu, etc.

- Els factors relacionats amb la càrrega de treball i el suport i supervisió, factors que requereixen una major anàlisi, constitueixen juntament amb la gestió del canvi organitzacional els principals reptes en el context actual.

- Per als 12 blocs que conformen l'estudi sobre la gestió preventiva dels riscos psicosocials, en tots ells les empreses amb un índex d'absentisme inferior al 3% l'any 2025, mostren un major avenç en la gestió de riscos psicosocials, i molt especialment en els factors relacionats amb la gestió de les relacions interpersonals, amb un grau d'avenç del 84,17% i el de l'equilibri entre el treball i la vida personal, amb un grau d'avenç del 78,61%. Podem afirmar que un dels resultats directament relacionats amb una bona gestió preventiva dels factors psicosocials, és la reducció de l'absentisme laboral.

BIBLIOGRAFIA

REFERÈNCIAS BIBLIOGRÀFIQUES

- Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. Disponible en: https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-a-criterios-t%C3%A9cnicos/CT_104_21.pdf

- European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA (2026.). Psychosocial risks and mental health at work. European Agency for Safety and Health at Work. https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

- European Agency for Safety and Health at Work. (2022). Psychosocial risks and mental health at work. Publications Office of the European Union.

- European Agency for Safety and Health at Work. (2018). Mental health problems and well-being at work. Publications Office of the European Union.

- European Commission. (2017). Psychosocial risks and stress at work. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). Documento base del Grupo de Trabajo Riesgos Psicosociales y Salud Mental. INSST.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Disponible en: NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación - PDF

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Cuestionario de salud mental. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Salud+mental.pdf/7e52918b-f8e4-4b42-9714-043926e0eb05

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, 2023-2027. Disponible en: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 - INSST

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales 2022. Disponible en: Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Trabajo y salud psicosocial en pymes. 2025. Disponible en: Trabajo y salud psicosocial en pymes

- Leka, S., Jain, A., Cox, T., & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. Journal of Occupational Health, 53(2), 137–143.

- Navarro Giné, A., Esteve Matalí, L., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., & Moncada Lluís, S. (2025). Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencias en España en el período 2005-2021. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales

- OIT 2026. El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción. Disponible en: El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción | International Labour Organization

- Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España - D. Gimenoa, D. Marko b, J. M. Martínez

- Robledo Echarren, A; Rayón Guerra JA. Guía sobre la gestión empresarial de los riesgos psicosociales. Disponible en: guia_gestion_rpsicosociales_ceim_def.pdf

- Salud mental e incapacidad temporal en población laboral de Catalunya. (2007) Paula Rivasa, Josep Maria Molinab, Laura Alarcónc,Mireia Camposd, Ana Hernándeze, Mercè Massallerase, Brigida Panaderae, Sílvia Sáncheze.

- Umivale Activa & Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. (2025). Estudio socioeconómico de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España.