BARÓMETRO DE SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DE CATALUÑA



Organiza:

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

Con el apoyo de:

a la feina cap risc

Generalitat de Catalunya

Edita y elabora: Foment del Treball

Con el apoyo de: Generalitat de Catalunya

Con la colaboración de: Affor Health.

Autores: Dr. Guillermo Soriano y Ester Castelló Alegre

ÍNDICE

- **PRESENTACIÓN** 4
- **INTRODUCCIÓN** 6
- **METODOLOGÍA** 8
- **RESULTADOS** 11
  - DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES 12
  - GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 12
  - BLOQUE 1: GESTIÓN DE LA POLÍTICA, CULTURA Y MEDIDAS ORGANIZACIONALES 12
  - BLOQUE 2: LIDERAZGO SALUDABLE 13
  - BLOQUE 3: GESTIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES 14
  - BLOQUE 4: RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA 15
  - BLOQUE 5: APOYO Y SUPERVISIÓN 15
  - BLOQUE 6: DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL 16
  - BLOQUE 7. EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL 17
  - BOQUE 8: ROLES Y EXPECTATIVAS 18
  - BLOQUE 9.: CONTROL Y AUTONOMÍA DEL TRABAJO 18
  - BLOQUE 10: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL 19
  - BLOQUE 11: CARGA Y RITMO DE TRABAJO 20
  - BLOQUE 12: HORAS Y HORARIO DE TRABAJO 20
- **CONCLUSIONES FINALES** 22
- **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** 24

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

La salud mental y la gestión de los factores de riesgo psicosocial se ha consolidado como uno de los retos en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Por este motivo, desde Foment del Treball, se ha impulsado el proyecto barómetro de salud mental y riesgo psicosocial en el tejido empresarial de Cataluña.

El **objetivo general** del proyecto es llevar a cabo una investigación aplicada para la elaboración de un monitor de salud mental que permita extraer conclusiones y recomendaciones sobre la gestión preventiva de los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de las personas trabajadoras que integran el tejido empresarial en Cataluña, con una segmentación específica por diferentes variables sociolaborales.

Este barómetro tiene como finalidad ofrecer una radiografía de la situación actual de la gestión preventiva de la salud mental y los riesgos psicosociales de las empresas catalanas y facilitar una serie de recomendaciones y buenas prácticas que ayuden a las organizaciones a gestionar mejor los riesgos psicosociales.

La recogida de datos sobre la gestión saludable de los riesgos psicosociales se ha llevado a cabo mediante un cuestionario que consta de 12 dimensiones críticas elaborado por la consultora especializada en salud mental Affor Health.

Como objetivos específicos del estudio se incluyen el analizar la gestión estratégica de los factores psicosociales, el estado actual de las políticas de prevención y bienestar en el tejido empresarial y su impacto posible en la salud organizacional. A partir de este diagnóstico, se han identificado diferentes causas de riesgo psicosocial y se establece una hoja de ruta con orientaciones y recomendaciones para las empresas.

Foment del Treball, a través del desarrollo de actividades de información, sensibilización y divulgación, continúa con su labor de ofrecer orientaciones a las empresas para gestionar los factores de riesgo psicosocial y con su compromiso para mejorar la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras en las organizaciones.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Los **factores psicosociales** son condiciones de trabajo o características de este relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo.

En función de cómo estén diseñados, las condiciones de trabajo o factores psicosociales pueden afectar positiva o negativamente a las personas trabajadoras, convirtiéndose en este último caso en factores de riesgo psicosocial. Cuando se observe una exposición a factores que afecten positivamente hay que procurar optimizarlos y cuando se detecte una exposición a factores que afecten negativamente nos encontramos ante factores de riesgo psicosocial frente a los cuáles se deben adoptar medidas bien para evitarlos o para reducir la intensidad de la exposición.

Factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales, son aquellas condiciones de trabajo o factores psicosociales que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar de las personas en las empresas.

Los riesgos psicosociales, y en particular el **estrés laboral**, suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento ya que más de la mitad de las personas trabajadoras de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo.

Al igual que ocurre con las enfermedades físicas, los problemas de salud mental pueden afectar a cualquier persona, de cualquier edad y condición. A lo largo de la vida, múltiples determinantes individuales, sociales y estructurales pueden combinarse para proteger o socavar nuestra salud mental y cambiar nuestra situación respecto a la salud mental.

Factores psicológicos y biológicos individuales, como la exposición a circunstancias sociales, económicas, geopolíticas y ambientales desfavorables, también aumenta el riesgo de sufrir afecciones de salud mental.

Los **factores de protección** se dan también durante toda la vida y aumentan la resiliencia. Entre otros, se cuentan las habilidades y atributos sociales y emocionales individuales, así como las interacciones sociales positivas, la educación de calidad, el trabajo saludable, los vecindarios seguros y la cohesión social.

Aunque los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, algunas personas tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo.

La **gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo** forman parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Dicho sistema, debe contemplar:

- La prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo mediante una labor de prevención de los riesgos para la salud mental en el trabajo;
- Estrategias para proteger y promover la salud mental en el trabajo;
- El apoyo a las personas trabajadoras con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo; y
- La creación de un entorno propicio al cambio.

Estas medidas para abordar la salud mental en el trabajo deben aplicarse con la participación significativa de las personas trabajadoras, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.

La promoción y protección de la salud mental en el trabajo es una esfera de interés creciente, que puede favorecerse mediante la legislación y la reglamentación, estrategias organizacionales, capacitación de mandos intermedios e intervenciones dirigidas a los colaboradores.

Los **entornos de trabajo seguros y saludables** no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales.

Elementos clave para promover la salud mental en la empresa:

Crear entornos de trabajo gratificantes y estimulantes, así como una organización de apoyo a la plantilla	Dar la oportunidad a las personas trabajadoras de mejorar sus capacidades, incluyendo la confianza en sí mismo y la competencia social
Promover una mayor participación de los colaboradores en la toma de decisiones	Reconocer la importancia de los mandos intermedios como elemento clave en el apoyo a los colaboradores
Crear ambientes de trabajo positivos y clarificar funciones y responsabilidades de cada integrante del equipo	Reducir las fuentes de estrés en el trabajo y desarrollar la resiliencia al estrés mediante estrategias de afrontamiento
Fomentar la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia, y eliminar el estigma y la discriminación en el trabajo	Apoyar, retener y contratar personas candidatas con trastornos mentales
Desarrollar y poner en marcha políticas de salud y bienestar mental fuertes	Vigilar el impacto de estas políticas e intervenciones

METODOLOGÍA

La comunidad científica y técnica no utiliza una única clasificación de los factores de riesgo psicosocial, aunque subyace en todas ellas un marco teórico y conceptual común.

En el presente estudio, hemos seguido la clasificación propuesta por el consorcio Psychosocial Risk Management-Excellence Framework-PRIMA-EF, con la siguiente agrupación de factores y riesgos psicosociales:

FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Contenido y características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo, sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno).
Cultura de la organización	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Ambiente y equipos de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales como la falta de espacio, iluminación deficiente o ruido excesivo.
Relaciones personales en el trabajo	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros/as de trabajo, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso), relaciones adversas con usuarios/as o clientes, atraco.
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol responsabilidad sobre personas.
Desarrollo profesional	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional.
Interacción vida personal-trabajo	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol laboral, personal o familiar.

Dichos factores y riesgos pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin ninguna excepción, con independencia del tamaño de la empresa, el sector de actividad al que pertenezca la misma, el tipo de puestos de trabajo desempeñados o el nivel jerárquico dentro de la organización.

En base a estos criterios, el cuestionario aplicado incluye **12 bloques** con las siguientes dimensiones evaluadas:

Bloque 1 - Política, cultura y medidas organizacionales

Este bloque representa el "ADN" de la empresa: el conjunto de valores, normas y estructuras que definen cómo se trabaja y se toman las decisiones. Una política clara y una cultura de apoyo actúan como un factor de protección, mientras que la falta de transparencia o la injusticia organizacional pueden disparar el estrés. Si las medidas no son coherentes con el bienestar, las personas trabajadoras pueden experimentar inseguridad y falta de pertenencia, lo que deriva en agotamiento mental y desmotivación estructural.

Bloque 2 – Liderazgo

El bloque de Liderazgo evalúa la calidad de la relación entre los mandos intermedios / personal directivo y sus equipos, centrándose en el apoyo, la comunicación y la gestión del talento. Un liderazgo tóxico o ausente es uno de los principales predictores de estrés crónico y baja autoestima laboral. Por el contrario, un liderazgo transformador que proporciona feedback constructivo y reconocimiento actúa como un potente "colchón" o factor protector frente a la carga de trabajo, reduciendo drásticamente el riesgo de burnout y abandono voluntario.

Bloque 3 - Relaciones interpersonales

Este bloque examina la calidad del tejido social dentro de la empresa, analizando cómo interactúan las personas entre ellas y los equipos entre sí. Un entorno con relaciones interpersonales sanas se basa en el apoyo mutuo, la confianza y el respeto, lo que amortigua el impacto de otras tensiones laborales. Por el contrario, la presencia de conflictos no gestionados, aislamiento o conductas de hostigamiento es el principal detonante de ansiedad y abandono del puesto. Un clima social positivo es el "pegamento" que mantiene la salud mental y la cohesión del grupo frente a las crisis.

Bloque 4 - Reconocimiento y recompensa

Este bloque analiza el equilibrio entre el esfuerzo que la persona trabajadora invierte y lo que recibe a cambio, tanto a nivel económico como emocional. El reconocimiento no es solo el salario; incluye el agradecimiento verbal, las oportunidades de carrera y el trato justo. Cuando un empleado/a siente que su entrega es alta pero la recompensa es baja o invisible, aparece el sentimiento de infravaloración. Este desequilibrio es un precursor directo del estrés crónico, el resentimiento hacia la organización y, en última instancia, del deterioro de la salud mental por falta de retorno emocional.

Bloque 5 - Apoyo y supervisión

Este bloque analiza el grado de asistencia técnica y emocional que los mandos y compañeros brindan a la persona empleada en su día a día. Una supervisión de calidad proporciona directrices claras y ayuda práctica, lo que reduce la ambigüedad de rol y la ansiedad ante la toma de decisiones. Por el contrario, la falta de apoyo o una supervisión deficiente dejan a la persona trabajadora en una situación de aislamiento funcional, aumentando exponencialmente el riesgo de errores y agotamiento. En resumen, el apoyo social es el recurso preventivo más eficaz para mitigar el impacto de las demandas laborales.

Bloque 6 - Desarrollo de carrera profesional

Este bloque evalúa las expectativas de progreso y formación que la persona trabajadora tiene dentro de la compañía. Un plan de desarrollo claro actúa como un factor de retención

y refuerza el autoconcepto profesional, reduciendo el riesgo de apatía. Por el contrario, el estancamiento o la falta de horizontes claros generan inseguridad laboral y una sensación de pérdida de valor de mercado. En definitiva, el desarrollo de carrera es el motor que mantiene el compromiso a largo plazo y previene el estrés por falta de propósito.

Bloque 7 - Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

Este bloque analiza la armonía entre las demandas laborales y las necesidades personales, incluyendo la flexibilidad horaria y el derecho a la desconexión digital. Un equilibrio positivo actúa como un regenerador de recursos cognitivos y emocionales, protegiendo la salud mental de la persona a largo plazo. Por el contrario, la invasión del trabajo en el tiempo privado dispara el riesgo de tensión psicosocial y agotamiento por falta de recuperación. En esencia, la conciliación es el pilar que sostiene la sostenibilidad del capital humano en la organización.

Bloque 8 - Roles y expectativas

Este bloque evalúa si la persona trabajadora comprende sus objetivos y si las expectativas de la empresa son coherentes y realistas. Una definición clara de roles reduce la incertidumbre y el estrés, permitiendo que el empleado/a se sienta competente y seguro en su toma de decisiones. Por el contrario, la ambigüedad o los mandatos contradictorios generan una tensión psicológica constante y una sensación de fracaso inevitable. En definitiva, la claridad de expectativas es el cimiento de la eficacia personal y la salud emocional en el puesto.

Bloque 9 - Control y autonomía del trabajo

Este bloque evalúa el margen de libertad del empleado/a para organizar su jornada y tomar decisiones sobre sus funciones. Una autonomía adecuada fomenta la responsabilidad y el crecimiento personal, actuando como un "escudo" contra el estrés de las altas demandas. Por el contrario, un control excesivo o un trabajo rígidamente pautado anulan la iniciativa, provocando sentimientos de indefensión y pasividad laboral.

En esencia, la capacidad de decisión es el factor que convierte un puesto de trabajo en una experiencia motivadora o una fuente de agotamiento.

Bloque 10 - Gestión del cambio organizacional

Este bloque analiza cómo la empresa comunica y ejecuta las transformaciones, midiendo la participación y el apoyo brindado durante las transiciones. Una gestión del cambio transparente reduce la incertidumbre y fomenta la adaptabilidad, actuando como un factor de estabilidad mental para el equipo. Por el contrario, los cambios bruscos u opacos generan una sensación de falta de control y amenaza constante, derivando en ansiedad y desapego. En definitiva, la forma en que se gestiona el cambio determina si la organización evoluciona con su talento o a pesar de él.

Bloque 11 - Carga y ritmo de trabajo

Este bloque evalúa la cantidad de tareas (carga cuantitativa), la dificultad mental (carga cualitativa) y la presión del tiempo (ritmo) bajo las cuales opera la persona trabajadora. No se trata solo de estar "ocupado/a", sino de si el volumen de trabajo supera las capacidades físicas y psíquicas de la persona de forma sostenida. Un ritmo de trabajo frenético o una carga excesiva sin periodos de recuperación son los precursores mecánicos del estrés agudo y el principal factor de riesgo para el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos y fatiga mental.

Bloque 12 - Horas y horario de trabajo

Este bloque evalúa la duración, estabilidad y distribución de la jornada laboral, incluyendo la nocturnidad y el trabajo en fines de semana. Una ordenación del tiempo de trabajo previsible y respetuosa con los descansos actúa como un pilar de salud física y mental, permitiendo la regeneración del organismo. Por el contrario, jornadas excesivas o turnos irregulares disparan el riesgo de trastornos del sueño, estrés y accidentes laborales. En definitiva, el tiempo de trabajo es el recurso más crítico para garantizar la sostenibilidad del rendimiento y el bienestar de la persona trabajadora.

Cada uno de los bloques incluyen entre 3 y 8 ítems (total 58 ítems), que se han evaluado con la siguiente escala de likert:

1= No empezado
2= Algún progreso <25%
3= Progreso considerable 50-75%
4= Alcanzado totalmente >75%

Ello nos ha permitido hacer una evaluación parcial de cada bloque, y finalmente, una valoración global de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales de cada empresa participante.

Valoración Global (media)

76-100%	51-75%	25-50%	0-24%

RESULTADOS



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

En el presente estudio han participado un total de **110 empresas**. La distribución de las organizaciones participantes según su tamaño muestra una mayor presencia de empresas grandes, especialmente aquellas con más de 500 y de 1.000 personas trabajadoras en plantilla, mientras que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas están menos representadas.

Gráfica 1.- Empresas participantes en el estudio según tamaño de las empresas

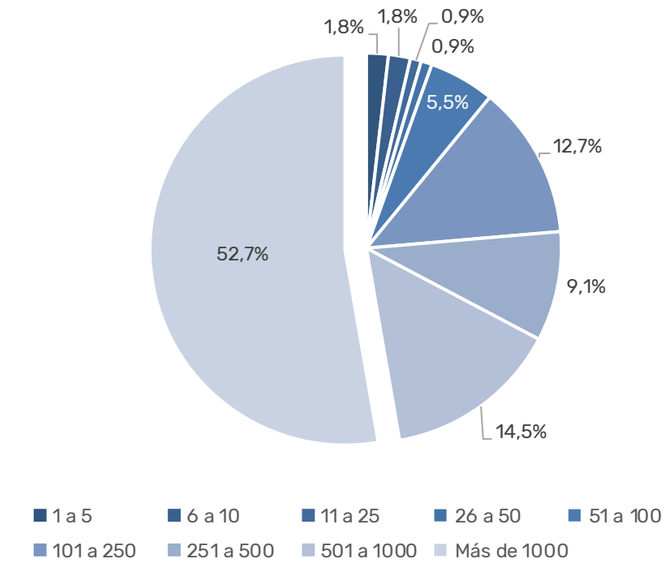


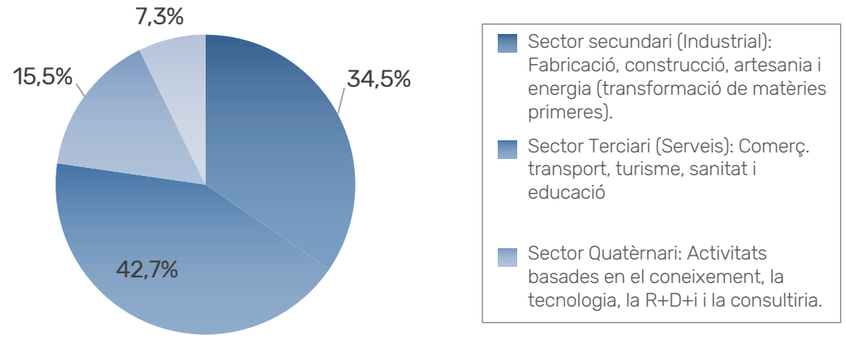
Tabla 1.- Distribución de las empresas según tamaño

Tamaño	nº	%
<250	26	23,64%
de 251-1000	26	23,64%
>1000	58	52,94%

Esta distribución de la muestra no es representativa del tejido empresarial de Cataluña y puede explicarse por el perfil de las personas que han respondido al cuestionario, que mayoritariamente desarrollan funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales, los servicios médicos, los recursos humanos o la dirección de las organizaciones. La existencia de estos departamentos es más habitual en las grandes empresas, circunstancia que podría haber favorecido una mayor participación de este tipo de organizaciones.

En la gráfica siguiente vemos la distribución de las empresas participantes según por sector de actividad económica, destacando con el 42,7% de las empresas el sector de servicios.

Gráfica 2.- Distribución de las empresas por sector de actividad



GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Todas las empresas participantes disponen de una **modalidad organizativa de la prevención** de riesgos laborales previstas por la normativa. En la tabla siguiente, vemos la distribución según la modalidad elegida:

Tabla 2.- Distribución de las empresas según modelo de organización preventiva

Modelo de organización preventiva	nº	%
Servicio de Prevención Própio	39	35,9%
Servicio de Prevención Mancomunado	40	36,4%
Servicio de Prevención Ajeno	29	26,4%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	2	1,82%

El **83,64%** de las empresas participantes tiene **evaluados los riesgos psicosociales**. El 73,1% en el caso de empresas con tamaño inferior a 250 personas frente al 86,9% de las empresas con más de 250 personas.

Las empresas han utilizado **diferentes metodologías** para la evaluación. Así, el 61,9% de las empresas han utilizado el método FPSICO, un 19,6% el método ISTAS, un 6,52% el método Mentaly Pro, y finalmente, un 11,9% otras metodologías.
Dicha evaluación ha sido realizada con **recursos ajenos** a la organización en el 59,8% de las empresas, mientras que con **recursos propios** en el 40,2%, siendo la mayoría de estas empresas con plantilla superior a las 1000 personas (75,7%).

BLOQUE 1: GESTIÓN DE LA POLÍTICA, CULTURA Y MEDIDAS ORGANIZACIONALES

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático, fue de 64,69% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable según la escala de evaluación utilizada.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			64,69%	

Como vemos, sin embargo, existen diferencias según las distintas variables que se han estratificado a las empresas participantes.

Según el tamaño de las empresas, son las empresas de menor tamaño las que obtienen peor resultado.

Tamaño de las empresas	B1
<250	59,49%
de 251-1000	67,31%
>1000	65,84%

Las empresas cuya encuesta ha sido cumplimentada por la dirección o gerencia de éstas, también obtienen peor resultado, si bien ya hemos visto que coincide que son empresas de menor tamaño.

Cumplimentación de la encuesta	B1
Servicio Médico	71,85%
Prevención de Riesgos Laborales	65,77%
Recursos Humanos	65,18%
Dirección o Gerencia	42,40%

Según el sector de actividad, es el sector quinario el que obtiene un peor resultado de 54,69% frente al sector terciario que obtiene un 68,08%

Sector	B1
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	61,92%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	68,08%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	66,18%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	54,69%

Es muy significativo el análisis según la empresa tenga o no evaluados los riesgos psicosociales, ya que aquellas empresas que aún no han realizado dicha evaluación solo alcanzan un 46,87% de progreso en este apartado de la gestión.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B1
Sí	68,17%
No	46,87%

También observamos diferencias en el grado de gestión preventiva alcanzada, según la modalidad organizativa de prevención de las empresas, encontrando el peor indicador en las empresas que han optado por un servicio de prevención ajeno en comparación con el resto de las modalidades preventivas.

Modalidad organizativa de la PRL	B1
Servicio de Prevención Própio	64,74%
Servicio de Prevención Mancomunado	67,89%
Servicio de Prevención Ajeno	59,59%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	73,44%

BLOQUE 2: LIDERAZGO SALUDABLE

Según el tamaño de las empresas, son las empresas de menor tamaño las que obtienen también un peor resultado respecto al liderazgo saludable.

Tamaño de las empresas	B2
<250	63,46%
de 251-1000	73,08%
>1000	65,37%

Según el sector de actividad, es el sector quinari el que obtiene un peor resultado de 61,46% frente al sector terciario que obtiene un 70,66%

Sector	B2
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	62,72%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	70,66%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	67,40%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	61,46%

Las empresas cuya encuesta ha sido cumplimentando por la dirección o gerencia de éstas, también obtienen peor resultado, si bien coincide que son empresas de menor tamaño.

Cumplimentacion encuesta	B2
Servicio Médico	67,19%
Prevención de Riesgos Laborales	67,19%
Recursos Humanos	75,60%
Dirección o Gerencia	51,79%

Es muy significativo en análisis según la empresa tenga o no evaluados los riesgos psicosociales con muy escaso progreso en la gestión preventiva del liderazgo.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B2
Sí	69,79%
No	51,16%

También observamos diferencias en el grado de gestión preventiva alcanzada, según la modalidad organizativa de prevención de las empresas, encontrando el peor indicador en las empresas que han optado por un servicio de prevención ajeno en comparación con el resto de las modalidades preventivas.

Modalidad organizativa de la PRL	B2
Servicio de Prevención Própio	69,12%
Servicio de Prevención Mancomunado	65,63%
Servicio de Prevención Ajeno	**64,94%**
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	68,75%

BLOQUE 3: GESTIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático, fue de 77,82% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable, siendo la dimensión mejor valorada.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas				77,82%

Como vemos en la tabla siguiente, este bloque es el mejor evaluado para todos los sectores de actividad, excepto para las empresas del sector quinario, cuyo mejor resultado corresponde al bloque 7 de equilibrio entre la vida personal y laboral.

Sector	B3
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	77,89%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	79,15%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	74,71%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	76,25%

Las empresas de 251-1000 trabajadores/as, son las que más avance refieren en la gestión saludable de los riesgos relacionados con las relaciones interpersonales, con un grado de avance del 82,69% sobre 100%

Tamaño de las empresas	B3
<250	73,46%
de 251-1000	**82,69%**
>1000	77,59%

Las empresas que el cuestionario ha sido cumplimentado por la Dirección o Gerencia son las que han mostrado peor avance, especialmente si lo comparamos cuando ha sido cumplimentado por el área de recursos humanos.

Cumplimentacion encuesta	B3
Servicio Médico	79,37%
Prevención de Riesgos Laborales	77,84%
Recursos Humanos	90,71%
Dirección o Gerencia	62,86%

Como ocurre en el resultado del análisis de los diferentes bloques, aquellas empresas que aún no han realizado una evaluación específica de los riesgos psicosociales tienen peor valoración.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B3
Sí	80,00%
No	66,67%

Según la modalidad de organización preventiva optada por las empresas, es el modelo mixto de trabajador/a designado/a y servicio de prevención ajeno el que obtiene un mejor desarrollo de este apartado si bien el número de empresas con dicha modalidad en el estudio fue muy bajo.

Modalidad organizativa de la PRL	B3
Servicio de Prevención Própio	77,69%
Servicio de Prevención Mancomunado	78,86%
Servicio de Prevención Ajeno	75,86%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	**87,50%**

Aquellas empresas con niveles de absentismo inferiores al 3% obtienen mejor resultado en la gestión de las relaciones interpersonales, que las empresas con niveles de absentismo superior al 3%.

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B3
Menos de 3%	**84,17%**
Entre 3-5%	69,22%
Entre 5,1-7%	82,62%
Entre 7,1-9%	78,48%
Más de 9%	80,63%

BLOQUE 4: RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA

El bloque temático 4, hace referencia al reconocimiento y recompensa como factor de riesgo psicosocial.

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático, fue de 63,68% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			63,68%	

Por sector económico de actividad, son los sectores terciario y cuaternario los que obtienen mejor resultado.

Sector	B4
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	60,79%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	**65,64%**
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	**65,30%**
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	62,50%

Las empresas de 251-1000 personas en plantilla, son las que muestran un mayor avance referente en la gestión saludable de los riesgos respecto a las relaciones interpersonales, con un grado de avance del 68,46% sobre 100%

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

A diferencia de lo que ocurre con los otros bloques vistos con anterioridad, las empresas cuyo cuestionario ha sido cumplimentado por el departamento de recursos humanos son las que obtienen peor grado de avance en este bloque.

Cumplimentacion encuesta	B4
Servicio Médico	61,87%
Prevención de Riesgos Laborales	64,26%
Recursos Humanos	60,71%
Dirección o Gerencia	61,43%

Como ocurre en el resultado del análisis de los diferentes bloques, aquellas empresas que han realizado una evaluación específica de los riesgos psicosociales tienen mucha mejor valoración.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B4
Sí	**65,54%**
No	54,17%

Igualmente, aquellas empresas con niveles de absentismo inferiores al 3% obtienen mejor resultado en la gestión de las relaciones interpersonales, que las empresas con niveles de absentismo superior al 3%

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B4
Menos de 3%	**68,06%**
Entre 3-5%	56,41%
Entre 5,1-7%	66,90%
Entre 7,1-9%	66,30%
Más de 9%	65,31%

BLOQUE 5: APOYO Y SUPERVISIÓN

En el bloque 5, se analiza el grado de gestión preventiva relacionado con el apoyo y supervisión a las personas trabajadoras.

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático, fue de 59,55% sobre un máximo de 100%, siendo uno de los indicadores de gestión preventiva de los riesgos psicosociales donde menos han avanzado las empresas participantes en el estudio.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			59,55%	

Por sectores económicos de actividad, son los sectores terciario y cuaternario los que obtienen mejor resultado en el bloque 5 referente a los factores relacionados con el apoyo y la supervisión.

Sector	B5
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	56,00%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	**62,30%**
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	**62,68%**
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	53,52%

Son las empresas de 251-1000 personas en plantilla las que muestran más avance refieren en la gestión saludable de los riesgos relacionados con el apoyo y la supervisión, con un grado de avance del 65,02% sobre 100%

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

Al igual que ocurre con los otros bloques anteriores, las empresas que el cuestionario ha sido cumplimentado por la Dirección o Gerencia son las que han mostrado peor avance, especialmente si lo comparamos cuando ha sido cumplimentado por los Servicios Médicos de las empresas.

Cumplimentacion encuesta	B5
Servicio Médico	68,36%
Prevención de Riesgos Laborales	60,76%
Recursos Humanos	48,66%
Dirección o Gerencia	**45,09%**

Como ocurre en el resultado del análisis de los diferentes bloques, aquellas empresas que aún no han realizado una evaluación específica de los riesgos psicosociales tienen mucha peor valoración.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B5
Sí	61,58%
No	**49,13%**

Las empresas con modalidad organizativa a través de un servicio de prevención propio o un servicio mancomunado son las que obtienen mejor resultado en el avance de la gestión preventiva en relación al apoyo y supervisión de las personas trabajadoras de las empresas.

Modalidad organizativa de la PRL	B5
Servicio de Prevención Própio	**64,42%**
Servicio de Prevención Mancomunado	**59,22%**
Servicio de Prevención Ajeno	54,20%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	48,44%

BLOQUE 6: DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL

En el bloque 6 se analiza la gestión preventiva relacionada con las políticas de desarrollo de carrera profesional.

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático 6, fue de 64,65% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			64,65%	

Por sectores económicos de actividad, es el sector quinario el que obtienen peor resultado en el bloque 6 referente a los factores relacionados con el desarrollo de carrera profesional.

Sector	B6
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	64,47%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	64,36%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	67,94%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	**57,50%**

Según el tamaño de las empresas, también son las empresas de menor tamaño las que obtienen peor resultado respecto al liderazgo saludable.

Tamaño de las empresas	B6
<250	**61,15%**
de 251-1000	70,00%
>1000	63,45%

En este bloque, las empresas cuyo cuestionario ha sido cumplimentado por la Dirección o Gerencia son las que han mostrado peor avance, especialmente si lo comparamos cuando ha sido cumplimentado por los Servicios Médicos o los departamentos de prevención de riesgos de las empresas.

Cumplimentacion encuesta	B6
Servicio Médico	67,50%
Prevención de Riesgos Laborales	65,17%
Recursos Humanos	59,28%
Dirección o Gerencia	57,14%

Como ocurre en el resultado del análisis de los diferentes bloques, aquellas empresas que aún no han realizado una evaluación específica de los riesgos psicosociales tienen peor valoración.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B6
Sí	65,81%
No	57,50%

En esta dimensión, no hay diferencias sustanciales en el avance de la gestión preventiva según la modalidad organizativa adoptada por las empresas.

Modalidad organizativa de la PRL	B6
Servicio de Prevención Própio	64,23%
Servicio de Prevención Mancomunado	64,25%
Servicio de Prevención Ajeno	65,17%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	62,50%

BLOQUE 7. EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL

En este bloque 7, se analiza la gestión preventiva relacionada con las políticas de conciliación.

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático 7 referente al equilibrio entre la vida laboral y personal, fue de 69,55% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			69,55%	

Por sectores económicos de actividad, es el sector quinario el que obtiene un mejor resultado en esta dimensión.

Sector	B7
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	66,71%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	71,70%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	66,47%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	**76,88%**

Las empresas con una plantilla media entre 251 y 1000 personas son las que presentan el mejor avance en este indicador.

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

Como ocurre con las dimensiones anteriores, las empresas cuya encuesta ha sido cumplimentada por la dirección o gerencia muestran un resultado ligeramente inferior que para el resto de los departamentos.

Cumplimentacion encuesta	B7
Servicio Médico	68,75%
Prevención de Riesgos Laborales	69,89%
Recursos Humanos	69,29%
Dirección o Gerencia	66,43%

Las empresas que no han realizado la evaluación específica de riesgos psicosociales, obtienen peor resultado en esta área de gestión.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B7
Sí	70,00%
No	67,20%

Obtienen mejor indicador las empresas cuya evaluación de riesgos psicosociales ha sido realizada con recursos externos a las empresas en comparación si se realiza con recursos propios.

Quien ha realizado la EERR	B7
Recursos propios	65,94%
Recursos ajenos	**72,73%**

Las empresas con índices de absentismo <3% en 2025 obtienen el mejor avance en esta dimensión.

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B7
Menos de 3%	**78,61%**
Entre 3-5%	66,72%
Entre 5,1-7%	71,43%
Entre 7,1-9%	68,04%
Más de 9%	64,69%

BOQUE 8: ROLES Y EXPECTATIVAS

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático 8 referente a los roles y las expectativas de las personas trabajadoras, fue de 65,27% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			65,27%	

Por sector económico de actividad, es el sector quinario el que obtiene un mejor resultado en esta dimensión.

Sector	B8
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	61,84%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	67,34%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	65,00%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	**70,00%**

Las empresas con una plantilla media entre 251 y 1000 personas son las que presentan el mejor avance en este indicador.

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

A diferencia de las dimensiones anteriores, para el rol y las expectativas, son las empresas cuyo cuestionario ha sido cumplimentado por el área de los recursos humanos, las que muestran un menor avance es la gestión de esta variable, si bien el resultado es muy similar al de otras áreas de la empresa.

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

Las empresas que no han realizado la evaluación de riesgos psicosociales, obtienen peor resultado en esta área de gestión.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B8
Sí	66,14%
No	60,83%

BLOQUE 9.: CONTROL Y AUTONOMÍA DEL TRABAJO

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque temático referente al control y autonomía sobre el trabajo, fue de 65,0% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			65,00%	

Por sector económico de actividad, es el sector quinario el que obtiene un mejor resultado en esta dimensión.

Sector	B9
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	60,09%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	67,20%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	64,70%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	**76,04%**

Las empresas con una plantilla media entre 251 y 1000 personas son las que presentan el mejor avance en este indicador

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

A diferencia de lo observado en los 8 bloques anteriores, el avance de la gestión preventiva relacionado con el control y la autonomía en el trabajo obtiene un mejor resultado en las empresas cuyo cuestionario ha sido cumplimentado desde la dirección o gerencia de las empresas.

Cumplimentacion encuesta	B9
Servicio Médico	67.71%
Prevención de Riesgos Laborales	64,49%
Recursos Humanos	64,29%
Dirección o Gerencia	**69,05%**

Las empresas que no han realizado la evaluación de riesgos psicosociales, obtienen peor resultado en esta área de gestión.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B9
Sí	66,12%
No	59,26%

Como en otros apartados, las empresas que refieren un índice de absentismo inferior al 3% en el año 2025, son las que más han avanzado en la gestión de esta dimensión.

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B9
Menos de 3%	**72,69%**
Entre 3-5%	58,86%
Entre 5,1-7%	70,24%
Entre 7,1-9%	65,22%
Más de 9%	61,46%

BLOQUE 10: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque relacionado con la gestión del cambio organizacional, fue de 56,85% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso moderado en su gestión preventiva y el que obtiene junto con el bloque de carga de trabajo la puntuación más baja de los 12 bloques analizados.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			56,85%	

Por sectores económicos de actividad, es el sector quinario el que obtiene un peor resultado en esta dimensión comparado con el sector terciario que es el que más ha avanzado.

Sector	B10
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	52,76%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	**61,28%**
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	56,47%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	51,25%

Las empresas más pequeñas, con plantilla inferior a las 250 personas, son las que han obtenido un peor resultado en la gestión del cambio.

Tamaño de las empresas	B10
<250	52,12%
de 251-1000	60,19%
>1000	57,50%

Resulta muy significativo las puntuaciones tan bajas en esta dimensión en las empresas cuyo cuestionario lo ha cumplimentado la dirección o gerencia de las empresas o los departamentos de recursos humanos.

Cumplimentacion encuesta	B10
Servicio Médico	61,88%
Prevención de Riesgos Laborales	57,50%
Recursos Humanos	53,57%
Dirección o Gerencia	46,43%

Las empresas que no han evaluado los riesgos psicosociales obtienen igualmente peor puntuación en este bloque.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B10
Sí	57,77%
No	52,22%

Las empresas con un servicio de prevención propio como modalidad preventiva adoptada tienen mejor gestión del cambio organizacional en comparación con las otras modalidades organizativas.

Modalidad organizativa de la PRL	B10
Servicio de Prevención Própio	**59,23%**
Servicio de Prevención Mancomunado	56,50%
Servicio de Prevención Ajeno	55,17%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	42,50%

Asimismo, las empresas con niveles más bajos del índice de absentismo en el año 2025 son las que obtienen mejor resultados respecto a la gestión del cambio organizacional

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B10
Menos de 3%	**59,17%**
Entre 3-5%	58,29%
Entre 5,1-7%	59,76%
Entre 7,1-9%	52,61%
Más de 9%	53,75%

BLOQUE 11: CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque relacionado con la gestión del cambio organizacional, fue de 57,81% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso moderado en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			57,81%	

Por sectores económicos de actividad, es el sector secundario el que obtiene un peor resultado en esta dimensión comparado con el sector quinario que es el que más ha avanzado.

Sector	B11
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	52,50%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	62,13%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	55,00%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	63,75%

Las empresas más pequeñas, con plantilla inferior a las 250 personas, son las que han obtenido un peor resultado en la gestión del cambio.

Tamaño de las empresas	B11
<250	55,96%
de 251-1000	60,38%
>1000	57,50%

Como ocurre con las dimensiones anteriores, las empresas cuya encuesta ha sido cumplimentada por la dirección o gerencia muestran un resultado inferior que para el resto de los departamentos.

Cumplimentacion encuesta	B11
Servicio Médico	66,25%
Prevención de Riesgos Laborales	57,61%
Recursos Humanos	55,71%
Dirección o Gerencia	52,86%

Las empresas que no han realizado la EERR Psicosocial, obtienen también un peor resultado en esta área de gestión.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	B11
Sí	58,69%
No	53,33%

Como ocurre con las otras dimensiones analizadas, las empresas con niveles más bajos del índice de absentismo en el año 2025 son las que obtienen mejor resultados respecto a la gestión del cambio organizacional

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	B11
Menos de 3%	**61,67%**
Entre 3-5%	54,06%
Entre 5,1-7%	60,95%
Entre 7,1-9%	59,13%
Más de 9%	55,00%

BLOQUE 12: HORAS Y HORARIO DE TRABAJO

Para el conjunto de las empresas participantes, el grado de gestión preventiva medio alcanzado para este bloque relacionado con el tiempo de trabajo, fue de 65,57% sobre un máximo de 100%, lo que indica que se ha alcanzado un progreso considerable en su gestión preventiva.

	No empezado 0-24%	Algún progreso 25-49%	Progreso considerable 50-75%	Alcanzado totalmente 76-100%
Total empresas			65,57%	

Por sector económico de actividad, es el sector secundario el que obtiene un peor resultado en esta dimensión comparado con el sector quinario que es el que más ha avanzado.

Sector	**B12**
Sector Secundario (Industrial): Fabricación, construcción, artesanía y energía (transformación de materias primas).	59,76%
Sector Terciario (Servicios): Comercio, transporte, turismo, sanidad y educación.	69,15%
Sector Cuaternario: Actividades basadas en el conocimiento, la tecnología, la R+D+i y la consultoría.	66,42%
Sector Quinario: Servicios sin ánimo de lucro, voluntariado, organizaciones sociales y alta dirección.	70,31%

Las empresas más pequeñas, con plantilla inferior a las 250 personas, son las que han obtenido un peor resultado en la gestión del tiempo de trabajo y horarios.

Tamaño de las empresas	**B12**
<250	62,18%
de 251-1000	70,51%
>1000	64,87%

Las empresas cuyo cuestionario se cumplimentó a través de los servicios médicos, son los que obtienen un avance inferior en la gestión del tiempo de trabajo.

Cumplimentacion encuesta	B12
Servicio Médico	59,89%
Prevención de Riesgos Laborales	66,34%
Recursos Humanos	66,67%
Dirección o Gerencia	61,31%

Las empresas que no han realizado la evaluación de riesgos psicoscociales, obtienen un resultado ligeramente peor en esta área de gestión comparado con las empresas que si han evaluado dichos riesgos.

Realizada evaluación de riesgos psicosociales	**B12**
Sí	65,90%
No	63,89%

Las empresas con un servicio de prevención propio como modalidad preventiva adoptada tienen mejor gestión del cambio organizacional en comparación con las otras modalidades organizativas.

Modalidad organizativa de la PRL	**B12**
Servicio de Prevención Própio	69,34%
Servicio de Prevención Mancomunado	63,44%
Servicio de Prevención Ajeno	64,22%
Mixta. Hay un trabajador designado y SPA.	54,17%

Finalmente, aquellas empresas con un absentismo más bajo son las que más avance tienen en la gestión del tiempo y horario de trabajo, siendo unos de los factores directamente relacionado con la mejor compatibilidad entre la vida laboral y personal.

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	**B12**
Menos de 3%	72,45%
Entre 3-5%	63,28%
Entre 5,1-7%	67,86%
Entre 7,1-9%	61,78%
Más de 9%	64,84%

ABSENTISMO LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Si bien el análisis del absentismo laboral no ha sido un objetivo específico del presente estudio, se incluyó una pregunta sobre el nivel de absentismo alcanzado en el año 2025 por parte de las empresas participantes.

En la tabla siguiente, podemos observar el porcentaje de empresas según los niveles de absentismo, destacando que son las empresas de mayor tamaño las que tienen cifras más elevadas de absentismo, tal como también se refleja en diferentes estudios sobre la cuestión.

Qué nivel de absentismo medio tuvo su empresa en 2025:	**n**	**%**
Menos 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%
Más de 9%	16	14,5%

Como hemos analizado anteriormente, para los 12 bloques que conforman el estudio sobre la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, en todos ellos las empresas con un índice de absentismo inferior al 3% en el año 2025, son las que más avance muestran en la gestión de riesgos psicosociales, y muy especialmente en los factores relacionados con la gestión de las relaciones interpersonales, con un grado de avance del 84,17% y el del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con un grado de avance del 78,61%.

CONCLUSIONES FINALES

CONCLUSIONES FINALES

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo constituyen hoy una amenaza muy importante para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, las empresas, la productividad y los resultados económicos en general. Por ello, la **gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo** deben formar parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones ya que los aspectos organizativos del trabajo constituyen un determinante clave del riesgo psicosocial.

Dicho sistema de gestión debe contemplar tanto la prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, mediante una labor de prevención de los riesgos de naturaleza psicosocial, como estrategias para proteger y promover la salud mental en el trabajo, el apoyo a las personas trabajadoras con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo y la creación de un entorno propicio al cambio.

Estas medidas para abordar la salud mental en el trabajo, como la supervisión, la formación, el uso de herramientas validadas de evaluación y las intervenciones, deben aplicarse con la participación significativa de la plantilla, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.

La prevención de los riesgos psicosociales es el objetivo principal de las estrategias de gestión, donde debería darse prioridad entre otras, a las medidas organizativas y colectivas que aborden las causas fundamentales, la gestión de la carga de trabajo, la delimitación clara de funciones, la comunicación, la participación y el liderazgo saludable.

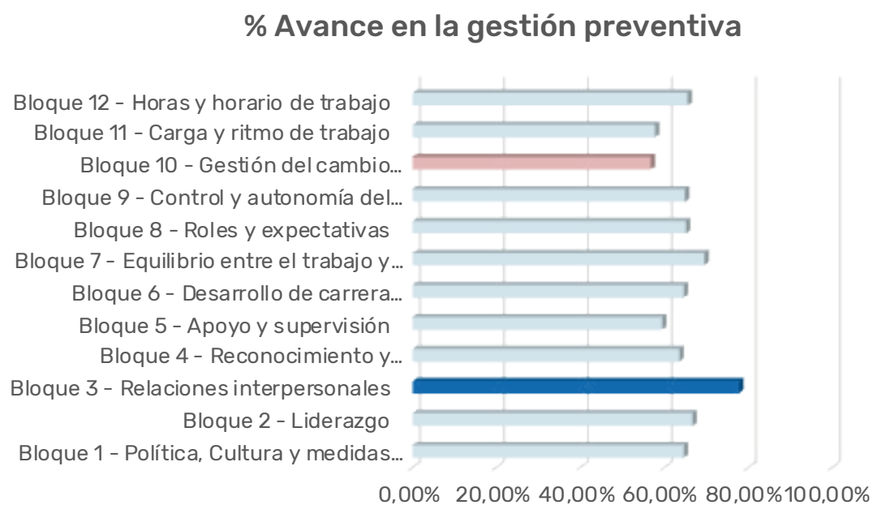
Asimismo, las medidas individuales que protegen y promueven la salud pueden ayudar a las personas a hacer frente a las demandas y a acceder a la asistencia, pero deberían completar, no sustituir la adopción de las medidas relacionadas con las condiciones que mejoren el diseño, la organización y la gestión del trabajo.

Tras el análisis llevado a cabo en el presente estudio, sobre el grado de desarrollo por parte de las empresas participantes en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, destacan las siguientes conclusiones y consideraciones:

- Aquellas empresas que a fecha del estudio aún no han realizado una evaluación específica de los riesgos psicosociales obtienen peor valoración en los 12 factores de riesgo psicosocial analizados, en comparación con las empresas que sí han realizado dicha actuación, muy especialmente para los resultados obtenidos en el bloque 3 de relaciones interpersonales. Evaluar los riesgos, es el punto de partida para cualquier estrategia preventiva de éxito.

- Las empresas participantes en el estudio con tamaño más pequeño (<250 personas), obtienen una valoración más baja en el avance de la gestión de los diferentes riesgos psicosociales, por lo que requieren un apoyo especial por parte de las diferentes administraciones y organizaciones relacionadas con la seguridad y salud laboral.

- El factor de riesgo psicosocial donde el conjunto de las empresas participantes ha alcanzado un porcentaje mayor de avance en su gestión preventiva, corresponde al bloque 3, de relaciones interpersonales, por lo que sería una de las fortalezas en las que apoyar las estrategias de prevención de los riesgos psicosociales.



- La gestión del cambio organizacional es el factor de riesgo psicosocial que ha resultado más negativo y con menor avance preventivo para las distintas variables en las que se ha analizado el estudio, como el tamaño de las empresas, sector de actividad, modelo organizativo, etc.

- Los factores relacionados con la carga de trabajo y el apoyo y supervisión, factores que requieren un mayor análisis, constituyen junto a la gestión del cambio organizacional los principales retos en el contexto actual.

- Para los 12 bloques que conforman el estudio sobre la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, en todos ellos las empresas con un índice de absentismo inferior al 3% en el año 2025, muestran un mayor avance en la gestión de riesgos psicosociales, y muy especialmente en los factores relacionados con la gestión de las relaciones interpersonales, con un grado de avance del 84,17% y el del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con un grado de avance del 78,61%. Podemos afirmar que uno de los resultados directamente relacionados con una buena gestión preventiva de los factores psicosociales, es la reducción del absentismo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.