

ISO 45003:2021
Seguridad y salud psicológicas en el trabajo

Cómo la norma puede ayudar a las organizaciones en la gestión de la salud mental de las personas trabajadoras.

FULL AUDIT
23 de noviembre de 2026

Índice

01 ISO 45003:2021 y su propósito

02 Los pilares de la Norma ISO 45003

03 Cómo ayuda la ISO 45003 a las organizaciones

04 Estrategia práctica de implantación

05 Conclusión

01

ISO 45003:2021 y su propósito

Seguridad y salud psicológicas en el trabajo · ISO 45003:2021

Introducción

El punto de partida: ISO 45001

Durante un largo periodo, ISO 45001 ha proporcionado a las empresas un marco sólido para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, dentro de este marco faltaba algo.

La visión de la OMS

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

Nace ISO 45003

Es la primera norma internacional que proporciona directrices para gestionar los riesgos psicosociales dentro de un sistema de gestión de SST basado en ISO 45001.

¿Qué hacemos con la salud mental de las personas trabajadoras? Es ahí donde entra en juego la ISO 45003.

¿Qué es la ISO 45003 y por qué es necesaria?

QUÉ ES

Publicada en 2021 con un propósito claro: **apoyar a las organizaciones en la identificación y el control de los riesgos psicosociales** que pueden afectar a la salud mental de las personas trabajadoras.

¿Por qué es necesaria?

El trabajo ha cambiado

Sobrecarga, ambigüedad en las tareas, teletrabajo...

Prevención tradicional

Los modelos más tradicionales estaban centrados en los riesgos físicos.

Impacto en la organización

Absentismo, rotación, caída de la productividad y conflictos.

Demanda de los profesionales

Cada vez más profesionales buscan organizaciones que cuiden de su bienestar.

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

02

Los pilares de la Norma ISO 45003

Seguridad y salud psicológicas en el trabajo · ISO 45003:2021

Ciclo PHVA aplicado a riesgos psicosociales

P PLANEAR

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

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

H HACER

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

Mejora continua

A ACTUAR

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

V VERIFICAR

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

Informar de los resultados a los trabajadores y a la dirección.

Comprender el contexto



ISO 45003 invita a analizar el contexto de la organización

1. Cómo la cultura organizacional impacta en la salud mental.
2. Qué modelos de liderazgo predominan en la organización.
3. Cómo influyen los cambios tecnológicos y la organización del trabajo dentro de la empresa.
4. Qué cargas, ritmos y exigencias existen.

Identificación de los riesgos psicosociales

Entre los principales riesgos se encuentran:

- **Exceso de carga de trabajo**
- **Ambigüedad de roles**
- **Liderazgo inadecuado**
  o estilos de trabajo «tóxicos»
- **Trabajo emocional constante**
  Clientes difíciles, conflictos, etc.
- **Aislamiento**
  Especialmente en puestos con teletrabajo
- **Falta de reconocimiento**

La norma recoge en el **apartado 6** (identificación de peligros y evaluación de riesgos y oportunidades) tres tablas que ayudan a identificar los riesgos a los que pueden estar expuestas las personas trabajadoras:

Tabla 1 · Organización del trabajo

Tabla 2 · Factores sociales en el trabajo

Tabla 3 · Ambiente de trabajo, equipos y tareas peligrosas

Controles y medidas

TRES NIVELES DE ACTUACIÓN

ISO 45003 recomienda establecer las medidas de corrección o minimización de los riesgos psicosociales detectados desde **tres perspectivas o niveles:**

Organizacional

Rediseño de procesos, mejora de las cargas de trabajo e identificación clara de roles.

Interpersonal

Formación en liderazgo saludable, comunicación y gestión de conflictos.

Individual

Acciones dirigidas a trabajar con y para las personas: apoyo psicológico, planes de bienestar, etc.

Estas acciones solo funcionarán con la escucha activa de los trabajadores: encuestas, grupos de discusión, buzones, sesiones participativas, Comités de Seguridad y Salud... Todo ello es clave para comprender la realidad del día a día.

Seguimiento y mejora continua

INDICADORES

Uno de los puntos clave será implantar **indicadores que permitan medir los procesos y determinar su eficacia.**

¿Qué situaciones pueden requerir una revisión?

- Identificación de nuevos peligros o riesgos.
- Controles existentes insuficientes para minimizar los riesgos.
- Cambios significativos en el lugar de trabajo (sistemas, ambiente, tareas).
- Solicitudes de revisión por parte de los trabajadores o sus representantes.

Beneficio: permite ajustes proactivos y la mejora continua del sistema de gestión de riesgos psicosociales.

03

¿Cómo ayuda la ISO 45003 a las organizaciones?

Seguridad y salud psicológicas en el trabajo · ISO 45003:2021

Un marco común integrado en el sistema

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

ISO 45003 ofrece a las organizaciones:

- Un lenguaje común para situaciones que se repiten en prácticamente todas las organizaciones.
- Menos incertidumbre: todas las áreas de la organización «hablan el mismo idioma».

2 Integra la salud mental en un sistema de gestión ya existente

- Para las empresas con un sistema de SST basado en ISO 45001, ISO 45003 es un complemento natural.
- La salud mental deja de estar en programas aislados y pasa a formar parte del funcionamiento global de la organización.

Mejores resultados y mejor reputación

3 Reduce costes y mejora resultados

Las organizaciones que trabajan sus riesgos psicosociales suelen notar mejoras en:

- Disminución del absentismo y el presentismo
- Menos errores y más productividad
- Reducción de la rotación
- Entornos más saludables
- Más compromiso laboral y retención del talento

La inversión en salud mental tiene un retorno muy alto.

4 Mejora la reputación corporativa y favorece la atracción del talento

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

Un liderazgo más humano

5

Fomenta un liderazgo más humano

Uno de los grandes aportes de la norma es el foco en el **papel del liderazgo**. Un líder que no sabe gestionar cargas, estilos de comunicación o conflictos puede convertirse, sin querer, en una fuente de riesgo psicosocial. Por eso ISO 45003 insiste en el papel de la **Dirección** para impulsar las medidas de corrección de los riesgos identificados.

Claves de un liderazgo saludable:

- **Liderar con empatía**
- **Fomentar el apoyo social**
- **Expectativas y objetivos claros, con un seguimiento adecuado**
- **Sistemas de reconocimiento de logros**

Una cultura preventiva real

6 **Favorece una cultura preventiva real**

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

ISO 45003 impulsa:

Transparencia

Participación
A todos los niveles

Diálogo
Entre todas las partes

Mejora continua
Objetivos, indicadores de desempeño, herramientas de evaluación y autoevaluación

04

Estrategia práctica de implantación

Seguridad y salud psicológicas en el trabajo · ISO 45003:2021

Una sencilla hoja de ruta

1 Compromiso de la Dirección
Sin liderazgo no habrá cambio cultural en la organización.

2 Diagnóstico psicosocial
Entender la realidad de la organización con todas las herramientas posibles.

3 Identificación y evaluación de riesgos
Permite priorizarlos, por ejemplo con un enfoque de impacto y probabilidad.

4 Plan de acción
En función de los riesgos identificados y evaluados.

5 Formación y comunicación
Sensibilizar, capacitar y formar.

6 Seguimiento
Indicadores claros.

7 Mejora continua
Herramientas de evaluación.

Del compromiso de la Dirección a la mejora continua, en siete pasos.

Algunos ejemplos de buenas prácticas (1/2)

Organización del trabajo
Gestión adecuada de las cargas

- Descripciones de puesto actualizadas
- Reuniones periódicas de alineación
- Horarios de trabajo sin interrupciones

Liderazgo y cultura
Formación en liderazgo empático

- Reuniones 1:1
- Feedback 360º
- Procesos de promoción transparentes

Participación y apoyo

- Grupos de trabajo en diferentes líneas
- Buzones de comunicación confidenciales
- Protocolos de protección frente al acoso

Algunos ejemplos de buenas prácticas (2/2)

Teletrabajo y modelos híbridos

- Evaluaciones psicosociales específicas
- Acciones contra las situaciones de aislamiento
- Formación en gestión del tiempo
- Acuerdos de desconexión digital

Mejora continua

- Revisión periódica de las medidas implantadas
- Integración en los procesos de auditoría interna
- Comités de bienestar activos

Conclusión

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



Promueve entornos saludables



Reduce el absentismo y mejora el compromiso



Se integra con ISO 45001



Impulsa el liderazgo saludable

full audit
YOUR OHSE PARTNER

Your worldwide OHSE & Sustainability Partner

Josep Tarradellas 8-10, 7º 4ª. 08029 **Barcelona** · T. 933 210 888
C/Cavanilles 43, 28807**Madrid** · T. 917 241 621
fullaudit@fullaudit.es
www.fullaudit.es

Mónica Saiz Serna
OHSE LEAD AUDITOR
FULL AUDIT, S.A
msaiz@fullaudit.es / 638 932 212