

JORNADA PROFESIONAL

**GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LAS EMPRESAS DE LA CAE**

YOLANDA AGUAYO BENITO
TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DIAGNÓSTICO



- Información actualizada sobre la gestión de los riesgos psicosociales en la CA de Euskadi y su evolución en los últimos años.
- Base de datos objetiva que facilite la reflexión, identificando necesidades y dificultades.
- Divulgar la información con todos los agentes implicados en la gestión de los riesgos psicosociales, fomentando la sensibilización.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/psicosociales_20260303/es_def/adjuntos/Mapa-de-la-Gestion-de-Riesgos-Psicosociales-en-la-CAE-2023-2025.pdf

CONTEXTO

- **Diagnóstico INSST 2023** – FR más prevalentes presión de tiempo y sobrecarga de trabajo
- **Encuesta ESENER 2024 de EU-OSHA** – 80% empresas identifica estrés y carga de mental como riesgos importantes, pero solo un 30% aplica medidas preventivas
- **ESCAV 2023** - las condiciones laborales son un determinante clave de salud, la precariedad y los conflictos laborales se asocian con un deterioro de la salud mental.

❖ MAPA DE GESTIÓN DE RPS EN LA CAE (2023-2025)

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

SP PROPIO	31
SP MANCOMUNADO	16
SP AJENO	21
TOTAL	68

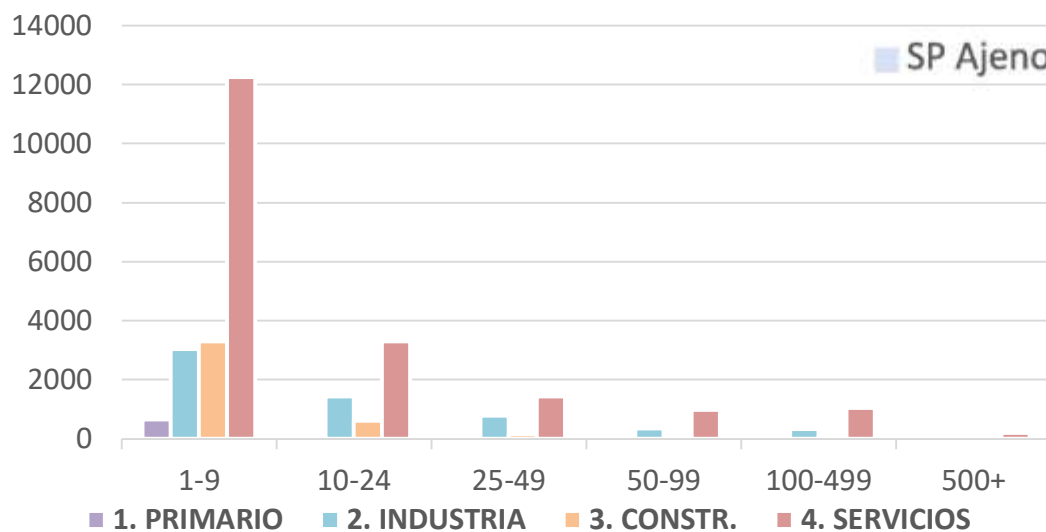
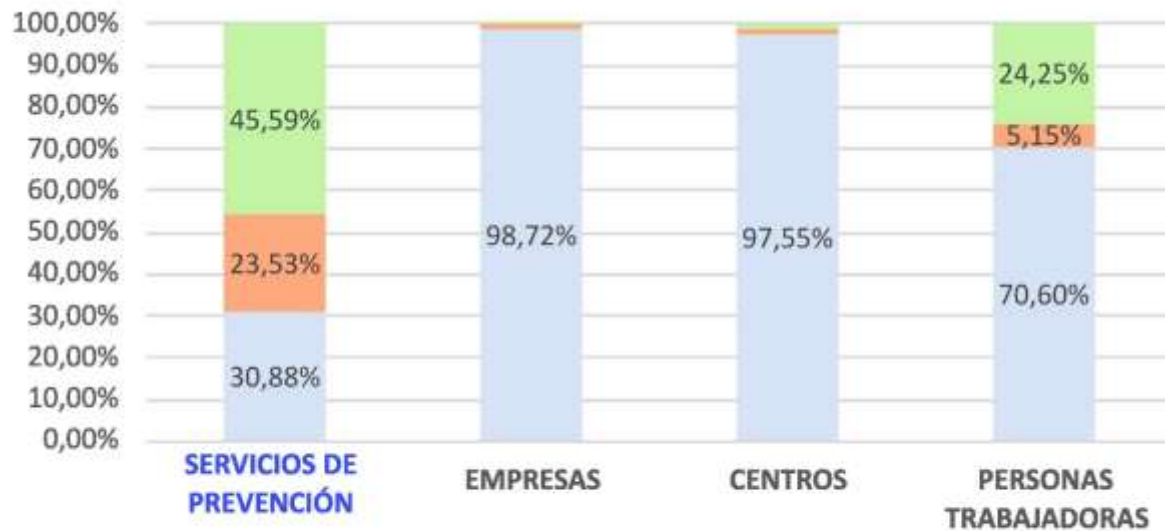


La información aportada hace referencia a un total de **25.522** empresas y **30.100** centros de trabajo.

A 1 de enero de 2024, constaban en la CA de Euskadi un total de 945.626 personas afiliadas a la Seguridad Social. Así pues, las más de 340.661 personas que abarcarían las encuestas suponen **al menos un 36% del total de la población trabajadora** en la CAE.

Datos Mapa 2023-2025

Distribución de la muestra por modalidad preventiva



Distribución de la muestra por tramo y sector

DATOS MAPA 2023-2025

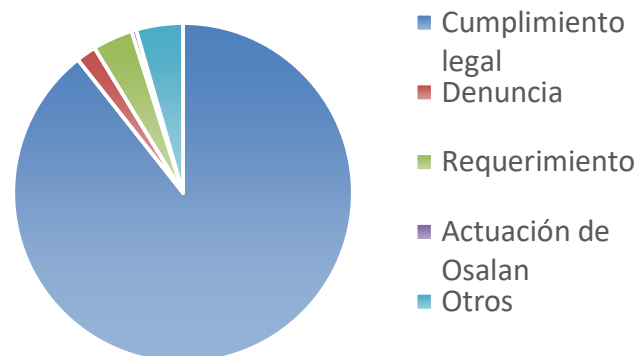


Del total de centros, el **97,24%** tiene la especialidad de psicología contratada o asumida con algún SP, pero solo se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales en 1873 centros de los 30.100, lo que supone un **6,22%**.

ERP por sectores y comparación con 2016

- Construcción: 0,89 % (+0,53)
- Industria: 10,19 % (+2,29)
- Primario: 0,63 % (+0,44)
- Servicios: 6,67 % (-3,71)

MOTIVO REALIZACIÓN ERP



CENTROS CON LA ERP REALIZADA

	1. PRIMARIO	2. INDUSTRIA	3. CONSTR.	4. SERVICIOS	TOTAL
SP Ajeno	5	424	36	869	1.334
SP Mancom.	0	143	0	130	273
SP Propio	0	22	0	244	266
TOTAL	5	589	36	1.243	1.873

ERP POR SP

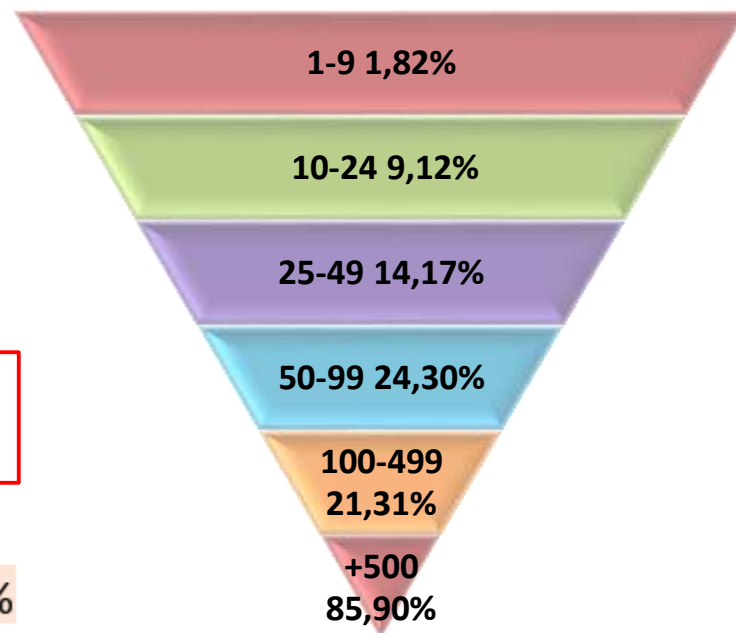
SPM 77,78%

SPP 78,7%

SPA 4,67%

CUANTITATIVO	87,5%	CUALITATIVO	24,5%
F-PSICO	51,6%	Entrevistas	72%
ISTAS21	35,2%	Grupos	15%
OTROS	13,1%	Otros	7,6%

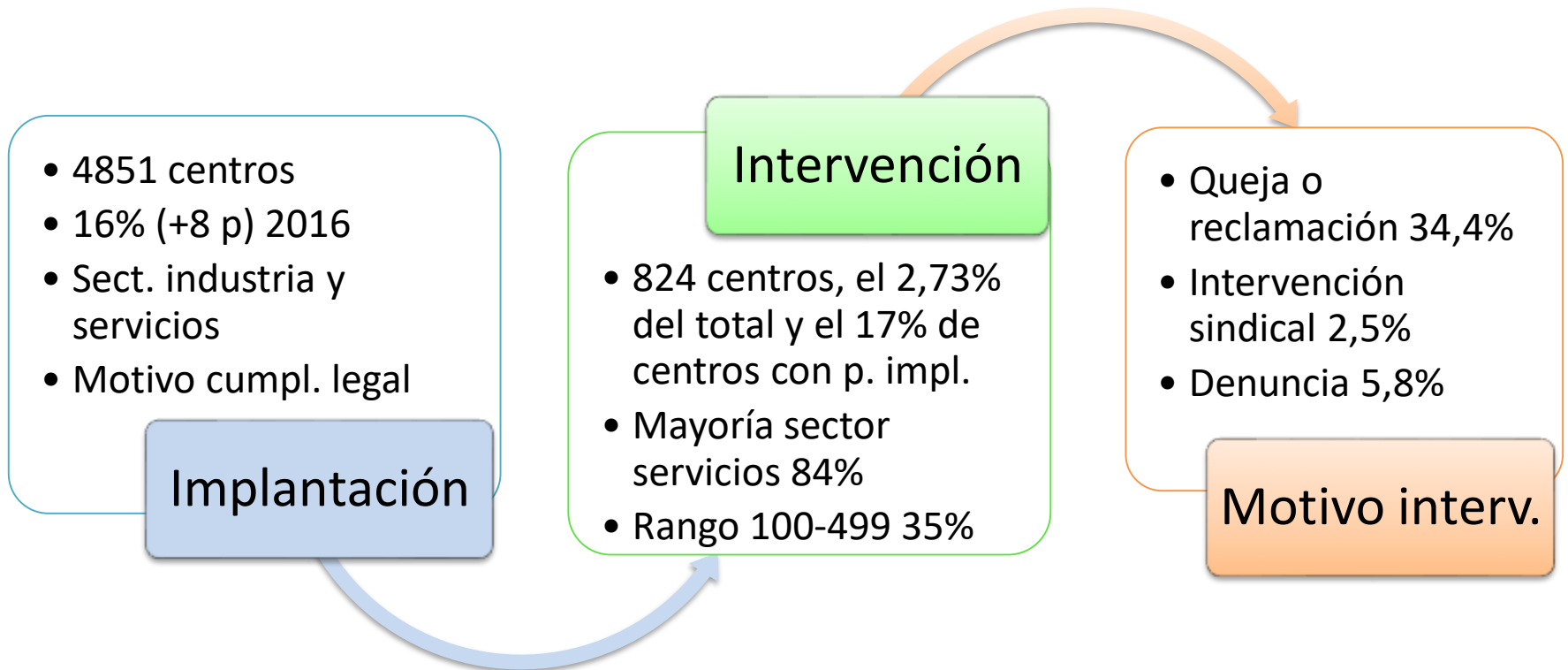
ERP POR TAMAÑO CENTRO



PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS 62%



PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS FRECUENTES

- **Estrés:** incluye conflictos por organización laboral deficiente
- **Violencia:** - **Física** Externa (68%) e Interna (32%)
 - **Psicológica** acoso laboral (82,6%), acoso sexual (10%) y acoso discriminatorio (7,5%)

ASPECTOS DESTACADOS EN LAS

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS DIFERENTES

AGENTES IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

•Incremento de la concienciación con cambios en la cultura preventiva.
Variables que influyen: sector, tamaño de la empresa, existencia de personal delegado de prevención y existencia de Comité de SyS.

Dificultad de gestión en las empresas de menor tamaño, reacios por desconocimiento, miedo a los resultados, no le dan prioridad y lo ven como obligación legal.

Reducción del estigma en relación con daños de salud mental.

•Actuaciones de carácter reactivo.

Percepción de la especialidad como secundaria.

Dificultades metodológicas, quedarse en fase de evaluación cuantitativa, no implementación de medidas o muy generalistas, escaso seguimiento.

Mayor formación y conocimiento de las herramientas, aunque escasez de personal TPRL cualificado y con experiencia

Personal DP: mayor implicación y colaboración, mejora en la formación. En ocasiones la actitud reivindicativa interfiere en el abordaje de RP.

- **VENTAJAS DE UN CORRECTO ABORDAJE**

- Mejorar la seguridad y salud, evitar daños
- Medidas preventivas específicas y eficientes
- Mejoras organizacionales: mejora resultados, increm. productividad, clima laboral
- Mayor compromiso dirección y plantilla, retención de talento

- **QUÉ PODRÍAMOS APORTAR DESDE LAS INSTITUCIONES**

- Campañas de concienciación
- Asesoramiento y apoyo
- Formación realista (pymes), tanto para personal delegado como técnico PRL
- Crear herramientas, guías e instrumentos prácticos
- Homogenizar criterios entre diferentes organismos.

GRACIAS POR LA ATENCIÓN

ESKERRIK ASKO
ZUEN ARRETAGATIK



Y-aguayo@euskadi.eus