



PSYCHOSOCIAL RISK  
ASSESSMENTS

# Guía para inspectores de trabajo



# Antes de la inspección



Se debe hacer una selección de empresas correspondientes a los siguientes sectores:

- Sector de asistencia sanitaria y sector de trabajo social (privado y público)
- Sector de servicios, por ejemplo, hoteles y restaurantes
- Sector de transporte.

## Elección de método de inspección

A continuación se presentan varios métodos de inspección. Dependiendo de la legislación y de los recursos disponibles, se recomienda el uso de uno o de varios de esos métodos.

- **Entrevista con el representante de la empresa**

La entrevista a solas con el representante de la empresa en el centro de trabajo tiene lugar en los casos en que no haya representantes de los trabajadores. Dado que en esta entrevista solo se va a poner de manifiesto el punto de vista del representante de la empresa sobre las condiciones laborales existentes es también recomendable conversar con otros trabajadores a solas o en grupo. La inspección también se puede realizar de forma conjunta con el empresario y varios trabajadores, en este caso el representante de la empresa debe procurar que los trabajadores se sientan en libertad para hablar sobre su situación. La duración estimada de estas entrevistas sería aproximadamente de dos horas.

- **Entrevista con el empresario y el delegado o delegados de prevención**

En este caso, en la entrevista participarían tanto el representante de la empresa como la representación legal de los trabajadores en la empresa. La duración estimada sería aproximadamente de dos horas.

- **Entrevistas individuales del inspector con los trabajadores**

De acuerdo con la legislación de los Estados miembros, este método puede ser utilizado como complemento de la conversación con el empresario y el representante del personal. La duración depende de la cantidad de entrevistas y de preguntas.

- **Entrevista del inspector con un grupo de trabajadores**

Otra posibilidad es que el inspector decida mantener una reunión conjunta con varios trabajadores de la empresa de la forma y manera que se estime más adecuada y conveniente y consultando previamente al representante de la empresa y del personal. Esta entrevista podría hacerse durante la visita inspectora o bien en cualquier otro momento y lugar.

Después de la conversación en grupo, el inspector conversaría sobre los asuntos tratados con el representante de la empresa y el representante del personal para realizar un análisis más completo. La duración estimada sería aproximadamente de dos horas.

Se recomienda que la inspección sea realizada por dos inspectores de trabajo, uno que dirija la conversación y el otro que haga anotaciones.

- **Cuestionario**

Otra opción que también podría utilizar el inspector, si así lo estimara necesario para fundamentar sus actuaciones, es el eventual uso de cuestionarios entre los trabajadores de la empresa sobre la presencia de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Las preguntas pueden ser enviadas de antemano o ser repartidas durante la visita de inspección. Sobre la información recogida y el análisis del resultado han de ser informados el empresario y el representante del personal.

- **Observaciones en el lugar de trabajo**

Otra última opción complementaria del inspector en su actuación es la de llevar a cabo un recorrido por el lugar de trabajo con el objetivo de investigar qué condiciones en el entorno laboral físico podrían constituir potenciales factores de riesgo psicosocial.

- **Planificación de la inspección – reserva de hora**

Es conveniente que las inspecciones de esta campaña se realicen de forma preavisada bien por carta al empresario y a los representantes del personal o por teléfono. Es importante que el inspector proporcione al empresario un plan para la inspección con información sobre el objetivo, la duración, la participación y el método de inspección.

Por correo se va a enviar previamente al empresario una notificación de la visita inspectora y un folleto explicativo de la campaña.

# Realización de la inspección



De acuerdo con la directiva 89/391/CEE sobre la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco) el empresario está obligado a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.

La carta con la notificación previa, el folleto y alguna otra información que se envíe, deben estar disponibles durante la inspección.

El punto de partida de la inspección es saber cuál es el espacio que se le da a los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgo.

El enlace a los instrumentos de evaluación para el empresario están disponibles en la página web de la campaña.

No se trata de investigar el posible nivel de estrés de la organización. El entorno laboral psicosocial en una organización no debe reducirse a problemas de estilo de vida del individuo.

## La inspección debe concebirse de forma que incluya los siguiente temas:

- ¿Hizo el empresario una evaluación de riesgos psicosociales?

El primer objetivo del inspector es conocer si el empresario ha realizado o no una evaluación de riesgos psicosociales y si dicha evaluación es suficientemente completa abarcando todos los riesgos de este carácter, respecto a todos los puestos de trabajo de la empresa y de forma suficientemente documentada.

- ¿Qué riesgos psicosociales se han incluido?

Se deben evaluar los factores de riesgo psicosocial del lugar de trabajo que puedan dar lugar potencialmente a situaciones de fatiga, estrés y violencia.

Es importante que el Inspector obtenga suficiente información sobre las condiciones de trabajo para poder determinar si la evaluación de los riesgos psicosociales ha cubierto realmente los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.

- ¿Cómo procedió el empresario en la evaluación de riesgo (quiénes participaron)?

La evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar por un técnico del servicio de prevención propio o ajeno debidamente formado para esta actividad que siga un método de identificación y valoración de los factores de riesgo mediante el uso de cuestionarios, entrevistas o grupos de discusión. En todo el proceso se ha de contar con la participación de los trabajadores y sus representantes.

Hay que tener en cuenta que los trabajadores no siempre son conscientes de las situaciones de estrés ni están dispuestos a hablar de sus problemas. En todo caso, el análisis de los factores de riesgo no debe basarse solamente en las experiencias de un trabajador individual sino en una descripción objetiva de las condiciones de trabajo.

- ¿Qué medidas se han tomado después de la evaluación de riesgos?



Después de evaluar los riesgos psicosociales se debe hacer un plan de acción para prevenirlos, eliminarlos o reducirlos. Es posible que sea necesaria la adopción de diversas medidas para prevenir y reducir los riesgos. Deben adoptarse, en primer lugar, medidas de tipo organizativo y de forma secundario se puede considerar la adopción de medidas que afecten singularmente a los trabajadores ya se deforma individual o colectiva.

Instrumentos de inspección para evaluar los riesgos psicosociales:

- Criterios Técnicos y guías de la ITSS sobre la inspección de riesgos psicosociales en el trabajo
- Notas Técnicas de Prevención del INSHT
- Criterios y guías de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y en particular su cuestionario sobre evaluación de riesgos Número 11
- Otras publicaciones oficiales del INSHT y de los organismos de las Comunidades Autónomas sobre esta materia

## Después de la inspección

El inspector termina el procedimiento de inspección e informa al responsable nacional de la campaña de acuerdo con el modelo establecido.

Información sobre riesgos psicosociales [www.osha.europa.eu/publications/factsheets](http://www.osha.europa.eu/publications/factsheets)

- No. 8 El estrés en el trabajo
- No. 22 El estrés relacionado con el trabajo
- No. 24 La violencia en el trabajo
- No. 31 Consejos prácticos para los trabajadores sobre cómo abordar el estrés relacionado con el trabajo y sus causas
- No. 32 Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés laboral
- No. 74 Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo
- No. 79 La protección de los trabajadores del sector de la hostelería, la restauración y el catering

