



► Resumen ejecutivo

28 de abril de 2026 - Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo

El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son una amenaza importante y creciente para la seguridad y la salud de los trabajadores, la productividad de las organizaciones y los resultados económicos en general

- Según las nuevas estimaciones publicadas por la OIT por primera vez en el informe global, *El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción*, los factores de riesgo psicosocial son responsables de más de **840 000 muertes** anuales como consecuencia de enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales asociados.
- Estos riesgos también provocan la pérdida de cerca de **45 millones de años de vida ajustados en función de la discapacidad (AVAD)** cada año. Se calcula que el impacto combinado de las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales asociados a factores de riesgo psicosocial supone una pérdida anual del **1,37 por ciento del PIB mundial**.
- En relación con esto, es importante recordar que las **largas jornadas de trabajo**, un factor de riesgo psicosocial crítico asociado a un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares, siguen siendo muy habituales. La OIT estima que, a nivel mundial, **el 35 por ciento de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales**.
- La exposición a la intimidación y a otras formas de violencia y acoso es otra de las principales preocupaciones. La OIT estima que el **23 por ciento de los trabajadores de todo el mundo** han sufrido al menos una forma de violencia o acoso en su vida laboral, siendo la violencia psicológica, que se sitúa en un **18 por ciento**, la más frecuente.
- En respuesta a las persistentes lagunas en la disponibilidad de datos a escala mundial y a las preocupaciones relativas a la calidad y comparabilidad de las estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), la OIT publicó en 2025 un cuestionario dirigido a los puntos focales nacionales de estadísticas sobre SST. Los resultados indican que el **37 por ciento de las instituciones que respondieron** (41 de 111) tienen planes concretos para **mejorar las estadísticas** sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo dentro de los **próximos cinco años**.
- La integración en los marcos transnacionales de diálogo social sigue siendo limitada. Sólo el **18 por ciento** de los 338 **acuerdos transfronterizos** registrados entre 2000 y 2025 en el Repositorio del Diálogo Social Transfronterizo de la OIT (CBSD) abordan explícitamente **la salud mental o los factores psicosociales en el marco de las disposiciones relacionadas con la SST**.

¿Qué es el entorno psicosocial en el trabajo?

El entorno psicosocial en el trabajo integra los elementos del trabajo y las interacciones en el trabajo relacionados con la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, la forma en que se organiza y gestiona el trabajo y las políticas, las prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo, así como las formas en que estos elementos se interrelacionan, todo lo cual puede influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en el desempeño de la organización.

El informe toma nota de la evolución del mundo del trabajo y de sus implicaciones para el entorno psicosocial en el trabajo. La digitalización y el uso de la inteligencia artificial (IA) están transformando la forma de coordinar, supervisar y evaluar las tareas. Las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas, los diversos acuerdos contractuales y la expansión del trabajo a distancia y en formato híbrido, están redefiniendo la supervisión en el trabajo, las expectativas de trabajo y el tiempo de trabajo. Mientras tanto, factores externos más amplios, como la incertidumbre geopolítica, también están reconfigurando la organización del trabajo. Si bien estos avances pueden crear oportunidades para fortalecer el entorno psicosocial en el trabajo, también pueden agravar los riesgos psicosociales, lo que subraya la necesidad de adoptar una gestión proactiva.

A fin de apoyar la adopción de medidas de prevención, el presente informe propone una perspectiva de múltiples niveles centrada en las características identificables y modificables del entorno de trabajo. Hace hincapié en los aspectos que, en la medida en que sea razonablemente factible, pueden gestionarse para minimizar los riesgos y fomentar un trabajo saludable y productivo. Para ello, se identifican tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo:

- **Nivel del puesto de trabajo:** las características inherentes a las tareas y las responsabilidades, incluidas las exigencias del trabajo, la adecuación a las competencias de los trabajadores, el acceso a los recursos y las características del diseño de las tareas, como el significado, la variedad y la utilización de las competencias.
- **Nivel al que se gestiona y organiza el trabajo:** el modo en que se estructura y experimenta el trabajo en la práctica, incluida la claridad de las funciones, la

autonomía, la carga y el ritmo de trabajo, la supervisión, el apoyo social y la calidad de las interacciones en el lugar de trabajo.

- **Nivel de las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo:** los sistemas organizativos e institucionales más amplios que configuran las condiciones de empleo, la organización del tiempo de trabajo, los cambios organizativos, el control digital, los procesos de desempeño y recompensa, las políticas y sistemas de gestión de la SST, las medidas para prevenir la violencia y el acoso, y los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

Estos niveles integran una serie de factores psicosociales que reflejan características fundamentales del entorno de trabajo en todas las formas y modalidades de trabajo. La forma en que operan e interactúan en contextos específicos determina si promueven la salud y el desempeño efectivo o dan lugar a peligros psicosociales y resultados adversos.

Esta visión está respaldada por pruebas que abarcan la epidemiología, la psicología organizacional, la economía del trabajo y la investigación sobre salud en el trabajo. Aunque los datos disponibles están sujetos a limitaciones metodológicas y a una cobertura geográfica desigual, cabe señalar que indican que los riesgos psicosociales están muy extendidos. Determinados entornos de trabajo y diversas formas de empleo, incluida la economía informal y el trabajo por cuenta propia, así como características sectoriales específicas, pueden aumentar la exposición. A pesar de estas limitaciones, la investigación revela constantemente que los entornos psicosociales en el trabajo que son desfavorables van asociados a resultados de salud adversos y a efectos negativos en la organización.

Recopilación de marcos normativos y políticas para abordar los riesgos psicosociales

Las **normas sobre SST de la OIT** proporcionan una base normativa sólida para abordar los riesgos psicosociales y proteger la salud física y mental de los trabajadores. Aunque los instrumentos fundamentales de SST no se refieren explícitamente a los riesgos psicosociales, proporcionan la base esencial para unas políticas y sistemas de SST integrales y preventivos a escala nacional y empresarial. El Convenio sobre la violencia y el acoso,

2019 (núm. 190) es el primer instrumento de la OIT que se refiere explícitamente a los riesgos psicosociales en un marco global de obligaciones en materia de prevención y de protección. También existen otras normas que refuerzan aún más el marco de prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

El análisis llevado a cabo en el presente informe revela que los **marcos regionales** incorporan cada vez más los riesgos psicosociales en los sistemas más amplios de SST, aunque el alcance y el nivel de detalle de las normativas varían de una región a otra. Algunos instrumentos identifican explícitamente factores de riesgo como la violencia y el acoso, mientras que otros abordan los riesgos psicosociales mediante referencias más amplias a la salud mental, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo. En todas las regiones, estos marcos hacen hincapié en la prevención y destacan los aspectos organizativos del trabajo como determinantes clave del riesgo psicosocial. Las iniciativas recientes emprendidas al respecto también reflejan la atención cada vez mayor prestada a los contextos emergentes, como la inteligencia artificial y la economía de plataformas, además del desarrollo de orientaciones y herramientas prácticas.

La revisión de las **políticas y programas nacionales de SST** muestra un creciente reconocimiento de la prevención de los riesgos psicosociales como prioridad nacional en todas las regiones. Estas políticas promueven medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales, entre otras cosas mediante la supervisión, la formación y el uso de herramientas validadas para la evaluación y las intervenciones. En muchos casos, están en consonancia con estrategias nacionales más amplias de promoción de la salud y el bienestar, en particular las que hacen hincapié en la salud mental. En algunos países, los esfuerzos de prevención se intensifican mediante la coordinación entre las autoridades sanitarias y las autoridades laborales, los enfoques intersectoriales y la participación de los interlocutores sociales.

Las **legislaciones nacionales** apuntan a un cambio gradual desde el establecimiento de las obligaciones del empleador principalmente en términos de protección de la «salud mental», que puede fomentar respuestas individualizadas, hacia el establecimiento de marcos de prevención que reconocen explícitamente los riesgos psicosociales. En la actualidad, muchos países definen estos riesgos y los regulan mediante disposiciones sobre organización del trabajo, evaluación de riesgos y

evaluación de las medidas de prevención, aunque su alcance y especificidad varían considerablemente. La supervisión de los riesgos psicosociales suele integrarse en los requisitos generales de evaluación de riesgos y prevención en materia de SST, y cuenta con el apoyo de mecanismos de presentación de quejas y control del cumplimiento que permiten la adopción de medidas de prevención. Sin embargo, los requisitos probatorios —en particular para establecer la causalidad relacionada con el trabajo— siguen influyendo en la forma en que se tramitan las denuncias y se aplican en la práctica las obligaciones legislativas. Allí donde los marcos legislativos están más desarrollados, la evaluación de riesgos está vinculada más claramente a las medidas de intervención y las medidas correctivas, aunque su aplicación sigue siendo desigual.

La **negociación colectiva y el diálogo social** desempeñan un papel importante a la hora de traducir las disposiciones legales en medidas a nivel sectorial y del lugar de trabajo. El análisis de los acuerdos transfronterizos indica que la atención explícita prestada a la salud mental y a los factores psicosociales dentro de las disposiciones sobre SST sigue siendo limitada: sólo el 18 por ciento de los 338 acuerdos registrados entre 2000 y 2025 en el Repositorio del Diálogo Social Transfronterizo (DST) de la OIT incluyen tales referencias. No obstante, el compromiso contraído en este aspecto ha aumentado desde mediados del decenio de 2010, y los acuerdos recientes abordan con mayor frecuencia el estrés, la salud mental y el bienestar, el acoso, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, la digitalización y el teletrabajo, mientras que la participación de los interlocutores sociales ha fomentado el desarrollo de herramientas de orientación sectorial y ha servido de base para la elaboración de políticas y normativas posteriores.

Las **normas voluntarias, las herramientas de orientación y las campañas de sensibilización** están ayudando a trasladar los marcos de prevención a enfoques prácticos y orientados a la adopción de medidas. En todas las regiones, las inspecciones del trabajo están adaptando sus modelos tradicionales de inspección para abordar los riesgos psicosociales mediante la integración de controles del cumplimiento con orientaciones en materia de prevención, la elaboración de herramientas especializadas y la adopción de estrategias basadas en el riesgo o centradas en el sector. Las campañas de sensibilización también se han convertido en un importante instrumento complementario para reforzar la prevención de los riesgos psicosociales, mejorando la

comprensión de los riesgos y fomentando la adopción de medidas de prevención en el lugar de trabajo.

Respuestas en el lugar de trabajo

El informe se basa en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)* como marco flexible para la gestión de los riesgos psicosociales. Aunque no se refieren específicamente a estos riesgos, las Directrices proporcionan un enfoque estructurado que abarca la política, la organización, la planificación y la ejecución, y la evaluación, garantizando que el entorno psicosocial de trabajo se aborde como un componente integral de una gestión eficaz de la SST, en lugar de tratarse como un proceso separado o paralelo.

La política de SST establece el compromiso de la organización con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y debe reconocer que los riesgos psicosociales surgen del diseño del trabajo, la organización del trabajo y procesos organizativos más amplios, en consonancia con funciones pertinentes como los recursos humanos y la gestión del desempeño. Una organización eficaz requiere responsabilidades claras, un liderazgo competente, coordinación interfuncional y una participación significativa de los trabajadores para garantizar que los riesgos se identifiquen, evalúen y controlen en todos los niveles. La planificación y la aplicación traducen este compromiso en acciones mediante objetivos claros, responsabilidades definidas y la asignación de recursos basada en un examen de las condiciones existentes.

La evaluación de riesgos es un elemento central de la prevención dentro de un sistema de gestión de la SST. Implica la **identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos asociados y la aplicación de medidas preventivas o de protección para eliminarlos o controlarlos**. Para identificar los riesgos psicosociales es preciso examinar el diseño del puesto de trabajo, la organización y gestión del trabajo y los procesos organizativos más amplios que configuran el trabajo diario. También es necesario analizar las interacciones entre estos niveles, junto con las relaciones de poder y las prácticas discriminatorias que puedan crear o intensificar los riesgos psicosociales.

Dado que los riesgos psicosociales no siempre son directamente observables, la evaluación debería basarse en fuentes de pruebas múltiples, como datos de la organización, registros de recursos humanos y encuestas a los trabajadores. Si bien las encuestas pueden contener

elementos subjetivos, el uso de herramientas validadas y de garantías de anonimato puede mejorar la fiabilidad. La evaluación del riesgo debe tener en cuenta la duración, la frecuencia y el carácter acumulativo de la exposición, ya que muchos riesgos psicosociales se desarrollan gradualmente.

La prevención es el objetivo central. De acuerdo con la jerarquía de los controles, debería darse prioridad a las medidas organizativas y colectivas que aborden las causas fundamentales, como la gestión de la carga de trabajo, la delimitación clara de las funciones, la comunicación, la participación y las prácticas de liderazgo. Puede ser necesaria una intervención inmediata en casos graves, como los de violencia y el acoso, mientras que las estrategias a más largo plazo pueden consistir en rediseñar las funciones o revisar los sistemas. Las medidas individuales que protegen y promueven la salud pueden ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas y a acceder a la asistencia, pero deberían complementar, no sustituir, la adopción de medidas en relación con las condiciones organizativas.

El presente informe presenta ejemplos de medidas de prevención en los tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo, ayudando a las partes interesadas a identificar áreas prioritarias para la adopción de medidas y a abordar los peligros en su origen. En la práctica, estas medidas deberían considerarse colectivamente, ya que a menudo abordan simultáneamente múltiples peligros psicosociales que interactúan, lo que refuerza la necesidad de adoptar un enfoque global.

Las organizaciones deberían revisar periódicamente la aplicación y la eficacia de la gestión de los riesgos psicosociales utilizando indicadores y comentarios participativos. Esto permite identificar consecuencias no previstas o problemas emergentes o persistentes, y garantiza su pertinencia continua a medida que el trabajo evoluciona.

El camino a seguir

Para mantener los avances en la prevención de los riesgos psicosociales y promover entornos psicosociales en el trabajo que favorezcan la seguridad y salud de los trabajadores y el desempeño de las organizaciones, el informe señala tres ámbitos interrelacionados en los que es necesario seguir actuando.

- **Ámbito de la investigación:** Se necesitan datos más coherentes basados en herramientas de medición armonizadas y una cobertura geográfica más amplia para colmar las lagunas y reforzar la comprensión de la prevalencia y las tendencias. La integración de indicadores psicosociales en los sistemas de vigilancia de la SST y en las estadísticas nacionales mejoraría el seguimiento de las exposiciones y los resultados. Si bien varios países señalan planes para reforzar las estadísticas sobre riesgos psicosociales y salud mental relacionada con el trabajo, es necesario intensificar los esfuerzos para garantizar datos periódicos, armonizados y comparables a nivel internacional. Los datos desglosados por las características de los trabajadores y las diversas formas de trabajo, junto con una evaluación más sólida de las políticas e iniciativas en el lugar de trabajo, contribuirían a la identificación y adopción más amplia de planteamientos eficaces.
- **Ámbito de los marcos políticos y normativos:** Se necesita una mayor coherencia, claridad y consistencia entre los enfoques políticos y normativos, ya que las prácticas varían en cuanto a su alcance, terminología y nivel de protección. En aras de reforzar la prevención, las políticas y leyes en materia de SST deben abordar explícitamente los riesgos psicosociales, evitando centrarse principalmente en resultados como la salud mental en el trabajo. Además de seguir prestando atención a los problemas agudos y visibles, como la violencia y el

acoso, es necesario hacer mayor hincapié en los aspectos estructurales y organizativos del trabajo. Una aplicación efectiva requiere una combinación de control del cumplimiento, orientaciones prácticas, herramientas y desarrollo de capacidades, especialmente en relación con las pequeñas y medianas empresas, así como una comunicación más clara y una coordinación institucional más estrecha. La mejora de la cooperación entre las autoridades de SST, las instituciones de salud pública y los interlocutores sociales puede contribuir aún más a la prevención y al intercambio de conocimientos.

- **Ámbito del lugar de trabajo:** Aunque no todos los peligros psicosociales pueden eliminarse por completo, los riesgos asociados a menudo pueden reducirse mejorando el diseño, la organización y la gestión del trabajo. Esto incluye revisar la carga de trabajo, la asignación de tareas, la supervisión y otros elementos del entorno de trabajo, reforzando al mismo tiempo la capacidad de los trabajadores para reconocer y responder a los riesgos. La responsabilidad del liderazgo es fundamental para integrar la prevención en las decisiones cotidianas de gestión y en todas las funciones de la organización. Los enfoques participativos en los que intervienen los trabajadores y sus representantes, junto con la cooperación entre los profesionales de la SST, los recursos humanos y la dirección, contribuyen a garantizar que las medidas sean prácticas, estén adaptadas al contexto y resulten sostenibles.



Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional de Trabajo [2026]

OIT. *El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción*, resumen ejecutivo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, [2026], © OIT.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

CH-1211 Ginebra 22

Suiza

T: +41 22 799 7239

E: OSHE@ilo.org