

Artículo Técnico

INFORME 2026 DE LA OIT Y EL ENTORNO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO



José Luis Saludas Trigo
Graduado Social
Licenciado en Ciencias del Trabajo
Técnico superior en PRL
Doctor en Derecho Privado
jlsaludas@gmail.com
ORCID: 0009-0000-6708-1835

El entorno psicosocial en el trabajo se ha convertido en uno de los grandes desafíos del siglo XXI. La forma en que se diseñan los puestos, se organiza el trabajo y se gestionan las relaciones laborales influye directamente no solo en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, sino también en la estabilidad y el rendimiento de las organizaciones.

En un contexto marcado por la digitalización, la inteligencia artificial, el trabajo híbrido, las plataformas digitales y la incertidumbre global, el mundo laboral atraviesa una transformación profunda. Estos cambios abren nuevas oportunidades de flexibilidad y eficiencia, pero también pueden intensificar los riesgos psicosociales, incrementando la presión, la desconexión humana, la inseguridad y la fatiga mental. Todo ello obliga a empresas, instituciones y agentes sociales a adoptar una gestión preventiva y proactiva capaz de situar a la persona en el centro del trabajo.

Y así lo contempla el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para 2026 en el que nos advierte que los riesgos psicosociales vinculados al entorno laboral representan una amenaza cada vez más relevante para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, afectando además al rendimiento de las organizaciones y al conjunto de los resultados económicos.

Este informe, identifica tres niveles interrelacionados del entorno psicosocial en el trabajo:

- El nivel del puesto de trabajo: que engloba las tareas, responsabilidades, exigencias y recursos disponibles, así como el grado de adecuación y aprovechamiento de las competencias de la persona trabajadora.
- El nivel de gestión y organización del trabajo: que abarca aspectos como la claridad de funciones, la autonomía, la carga de trabajo, la supervisión y la calidad de las relaciones laborales.
- El nivel de políticas, prácticas y procedimientos abarca los sistemas organizativos que regulan el empleo, el tiempo de trabajo, la gestión del desempeño, la SST, el control digital y la prevención de riesgos como la violencia y el acoso.

Estos niveles integran una serie de factores psicosociales que reflejan características fundamentales del entorno de trabajo, influyen en la salud, el bienestar y el rendimiento organizativo, y su interacción puede generar riesgos ampliamente extendidos, asociados a efectos adversos tanto en las personas trabajadoras como en el funcionamiento de las organizaciones.

El estudio recoge una serie de recopilaciones de marcos normativos y políticas para abordar los riesgos psicosociales entre los que se encuentran las normas de la OIT, junto con los marcos regionales y nacionales que, están consolidando de forma progresiva la integración de los riesgos psicosociales en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Este proceso refleja un cambio de enfoque, desde una visión centrada principalmente en los riesgos físicos hacia un modelo más amplio que incorpora la salud mental, el bienestar laboral y la organización del trabajo como elementos esenciales de la prevención. En este contexto, las políticas públicas y las legislaciones nacionales refuerzan la consideración de estos riesgos como una prioridad, impulsando sistemas de gestión más estructurados basados en la formación, la supervisión, la evaluación y el uso de herramientas validadas. Todo ello sin olvidar la negociación colectiva y el diálogo social que permiten trasladar estos principios normativos a medidas concretas en los centros de trabajo, facilitando su aplicación práctica.

El informe, basado en ILO-OSH 2001, propone integrar los riesgos psicosociales en la SST mediante un sistema estructurado de gestión que incluye política, organización, planificación, ejecución y evaluación, con compromiso organizativo, liderazgo y participación de los trabajadores.

La evaluación de riesgos se centra en identificar y analizar peligros en el diseño y organización del trabajo, considerando factores como poder o discriminación. Dado su carácter no visible, requiere múltiples fuentes de información y prioriza medidas colectivas y organizativas frente a intervenciones individuales.

Cada vez más países incorporan el entorno psicosocial y la salud mental en sus políticas de SST, respaldados por evidencia científica internacional. Este cambio supone pasar de un enfoque centrado en riesgos físicos a una visión integral del trabajo y el bienestar laboral.

El estudio señala que las medidas de prevención deben priorizarse siguiendo la jerarquía de controles, centrándose en cómo se diseña, gestiona y organiza el trabajo. Estas intervenciones colectivas suelen abordar varios riesgos psicosociales a la vez, como carga de trabajo, claridad de funciones, participación o apoyo. Las medidas individuales pueden ser necesarias, pero siempre como complemento de la prevención organizativa.

Medidas preventivas señaladas como prioritarias:

1. Exigencias del puesto de trabajo: Las medidas para gestionar las exigencias del puesto buscan equilibrar la carga cognitiva, emocional y física del trabajo mediante la alternancia de tareas de distinta intensidad, la simplificación de procesos, el apoyo tecnológico y la reducción de errores. También incluyen limitar la exposición a situaciones traumáticas, aplicar criterios ergonómicos, rotar tareas, reforzar la plantilla en momentos de alta demanda y planificar adecuadamente las competencias del personal. Además, en puestos con alto nivel de responsabilidad, es esencial que esta se identifique y se comunique previamente al trabajador, y que el diseño de las tareas evite la monotonía, reduzca actividades innecesarias y fomente la rotación para mantener el compromiso.
2. En relación con la gestión y organización del trabajo: Las medidas psicosociales en el trabajo se centran en cuatro ámbitos clave: claridad de funciones y expectativas, con descripciones de puesto definidas y buena comunicación; autonomía y control, ajustando la capacidad de decisión a las competencias; carga y ritmo de trabajo, equilibrando el volumen y evitando sobrecarga o subcarga; y supervisión y apoyo, garantizando recursos, liderazgo empático, comunicación abierta y relaciones laborales colaborativas.
3. En relación con las políticas, prácticas y procedimientos más amplios que rigen el trabajo: Las medidas psicosociales abarcan distintos ámbitos de la organización del trabajo. Incluyen la mejora de las modalidades de empleo para aportar estabilidad y protección social, la adecuada organización del tiempo de trabajo para garantizar descanso, previsibilidad y desconexión, y la gestión del cambio organizativo mediante planificación, apoyo y adaptación progresiva.
4. También incorporan sistemas de recompensas, desarrollo profesional y contratación basados en la equidad y la transparencia, así como la existencia de un sistema de gestión de SST que permita identificar y controlar los riesgos psicosociales. Se suman medidas específicas frente a la violencia y el acoso, con procedimientos claros y canales de denuncia, y la promoción de la consulta y participación de los trabajadores mediante diálogo continuo, comunicación abierta y liderazgo responsable.

Efectos de los riesgos psicosociales en trabajadores y empresas

Trabajadores	Empresas
Depresión	Absentismo, presentismo y "leaveism" (trabajar fuera de la jornada)
Enfermedades cardiovasculares	Comportamientos poco saludables para afrontar situaciones
Trastornos de ansiedad	Compromiso, desempeño y productividad laborales
Agotamiento laboral	Resultados de la reincorporación al trabajo
Trastornos del sueño	Salida temprana del trabajo, jubilación por incapacidad y renuncia
Fatiga	Satisfacción laboral y retención del personal
Deterioro cognitivo y demencia	Reputación, confianza y colaboración organizativa
Comportamientos suicidas	
Trastornos metabólicos adquiridos	
Alteraciones de la función digestiva e inmunitaria	
Cáncer	

Trastornos musculoesqueléticos	
Resultados reproductivos y perinatales	
Lesiones profesionales	

Fuente: OIT

CONCLUSIONES DEL INFORME:

- La prevención eficaz de los riesgos psicosociales requiere una acción coordinada de gobiernos, empleadores, trabajadores y demás actores, centrada en tres ejes: mejorar el conocimiento y la vigilancia, reforzar la coherencia normativa y fortalecer la gobernanza y el liderazgo en el trabajo. Este enfoque debe adaptarse a los cambios del mundo laboral, como la digitalización, las nuevas formas de empleo, los cambios demográficos y el impacto del clima.
- Aunque la investigación avanza, persisten importantes carencias en datos comparables y sistemas de seguimiento, ya que los riesgos psicosociales siguen infrarrepresentados en muchas estadísticas de SST. Por ello, resulta esencial mejorar la calidad, continuidad y comparabilidad de la información para comprender mejor su evolución y eficacia de las medidas preventivas.
- Los marcos normativos sobre riesgos psicosociales han evolucionado, pero siguen siendo heterogéneos entre países, sectores e instrumentos, lo que genera diferencias en su aplicación práctica. La terminología también varía, y cuando el enfoque se centra más en resultados como la "salud mental" que, en las causas organizativas, puede debilitarse la prevención.
- Aunque en muchos casos la atención se ha centrado en problemas visibles como la violencia y el acoso, resulta clave abordar también los factores estructurales del trabajo, como la carga, el control, la participación o la justicia organizativa. Para mejorar la eficacia, es necesario reforzar el vínculo entre normativa y práctica mediante apoyo técnico a las empresas, especialmente pymes, así como mejorar la coordinación entre instituciones y agentes sociales para asegurar una aplicación coherente y el intercambio de buenas prácticas.

- La prevención de los riesgos psicosociales depende principalmente del diseño, la organización y la gestión del trabajo. Aunque no pueden eliminarse por completo, sí pueden reducirse mediante ajustes en la carga de trabajo, el diseño de puestos, la dotación de personal, los tiempos de trabajo, la supervisión y las oportunidades de participación y desarrollo. Estas medidas deben centrarse en revisar cómo se asignan las tareas, se establecen las expectativas y se desarrollan los procesos de trabajo.
- El liderazgo y el compromiso de la dirección son esenciales, ya que determinan las condiciones laborales, los recursos disponibles y el nivel de apoyo organizativo. Por ello, la prevención debe integrarse en la gestión diaria, con participación activa de trabajadores y cooperación entre áreas. Finalmente, se requiere reforzar la conexión entre investigación, políticas y práctica, mejorando la evaluación, la vigilancia y el desarrollo de enfoques participativos que favorezcan entornos de trabajo más seguros y saludables.

[Enlace al informe completo:](#)

<https://www.ilo.org/es/publications/el-entorno-psicosocial-en-el-trabajo-avances-mundiales-y-vias-de-accion>**Principio** del formulario

