

- **Tipo de contenido:** artículo ([contenido.articulos](#))
- **Título:** El valor de un informe psicológico para su empresa
- **Slug / URL:** [/recursos/el-valor-de-un-informe-psicologico](#)
- **Categoría:** Informes periciales y técnicos
- **Resumen (para tarjetas y listados):** Dos momentos, dos necesidades: por qué conviene un informe psicológico antes de que exista un problema, y por qué es imprescindible cuando el problema ya está sobre la mesa.
- **Autor:** Josep Sirera
- **Destacado:** sí (puede aparecer en home y en el footer de las tres rutas relacionadas)
- **Estado de publicación:** [publicado: false](#) — **contiene base legal y no debe salir a producción sin revisión final de Josep.** Márcalo en el panel como "pendiente de revisión".
- **SEO — título:** El valor de un informe psicológico para su empresa | PSI PRL
- **SEO — descripción:** Cuándo conviene un informe psicológico preventivo y cuándo es imprescindible uno reactivo: evaluación de riesgos, acoso, recargo de prestaciones y peritaje.
- **Rutas por problema desde las que debe enlazarse** (tarjeta de "recurso relacionado" al final de cada una, o enlace contextual dentro del cuerpo):
 - "He recibido una denuncia de acoso"
 - "Me han requerido la evaluación de riesgos psicosociales"
 - "Necesito un perito"
- **Recurso descargable asociado:** [VALOR-INFORME-PSICOLOGICO.pdf](#) (adjunto en esta misma entrega). Debe mostrarse como botón secundario dentro de la página — *"Descargar en PDF"* — no como CTA principal.
- **CTA principal de la página:** *"Solicite una valoración inicial sin compromiso"* → enlaza al formulario de agenda / solicitud de propuesta.

Por qué esta pregunta se está haciendo ahora

Cada vez más empresas se plantean si necesitan un informe firmado por un psicólogo, y no siempre distinguen dos situaciones muy distintas. La primera es querer anticiparse: evaluar, documentar y proteger a la organización antes de que surja ningún conflicto. La segunda es tener ya un problema encima de la mesa —una denuncia, una baja, un requerimiento— y necesitar una respuesta técnica solvente en un plazo determinado.

Este artículo explica qué aporta un informe psicológico en cada uno de los dos momentos, y por qué el valor cambia según cuándo se pide.

Enfoque preventivo: cuando su empresa aún no tiene un problema, pero quiere evitarlo

La ley obliga a evaluar todos los riesgos del trabajo, incluidos los psicosociales, desde 1995. Lo que ha cambiado no es la obligación: es el nivel de exigencia con el que se comprueba su cumplimiento. La guía de actuación de la Inspección de Trabajo ya no se conforma con que exista un documento; comprueba que el método esté justificado, que haya habido participación real de la plantilla, que los resultados estén desagregados por puesto y departamento, y que exista un plan de medidas con responsables y plazos.

Un informe psicológico preventivo le da a su empresa cuatro cosas concretas:

- **Una evaluación de riesgos psicosociales que resistiría una actuación inspectora**, no un documento genérico que solo cubre el expediente.
- **Prueba de diligencia empresarial.** Si en el futuro se produce una baja por ansiedad o depresión que se reclame como derivada del trabajo, la existencia de una evaluación seria y de un plan de medidas es lo que separa a una empresa que actuó con diligencia de otra que no lo hizo.
- **Una base técnica para decisiones ya obligatorias:** planes de igualdad, protocolos de acoso, medidas frente al acoso LGTBI. Todos exigen un diagnóstico psicosocial que un informe bien hecho puede integrar.
- **Anticipación a la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que va a exigir vigilancia de la salud mental, procedimientos de retorno tras bajas prolongadas y evaluación con visitas presenciales. Adaptarse ahora cuesta la mitad que improvisar cuando la norma entre en vigor.

El coste de no evaluar no desaparece por no verse. Se acumula en silencio, año tras año, hasta que un incidente lo hace visible de golpe.

Enfoque reactivo: cuando el problema ya existe y necesita una respuesta solvente

Hay situaciones en las que la empresa no elige el momento: una denuncia de acoso ya presentada, una baja por ansiedad o depresión que puede acabar reconociéndose como accidente de trabajo, un requerimiento de la Inspección de Trabajo, o una demanda ya interpuesta. En estos casos, el informe no es una herramienta de gestión: es la pieza que determina el resultado del procedimiento.

Un informe psicológico reactivo responde a necesidades muy concretas:

- **Instrucción externa e imparcial de un expediente de acoso**, con garantías de entrevista, valoración de la prueba y un informe que sostenga las medidas adoptadas ante cualquier revisión posterior.
- **Determinación de si una baja por ansiedad o depresión** debe calificarse como contingencia común o como accidente de trabajo, con las consecuencias económicas que eso tiene para la prestación y para la empresa.
- **Informe técnico-preventivo para valorar la exposición al recargo de prestaciones**, que puede suponer entre el 30 % y el 50 % de todas las prestaciones derivadas de un accidente, a cargo directo de la empresa y sin cobertura de seguro.
- **Respuesta documentada a un requerimiento de la Inspección de Trabajo**, evitando que la ausencia de un informe técnico se interprete como falta de diligencia.
- **Peritaje o contrapericia en un procedimiento judicial ya abierto**, con el respaldo de quien puede sostener en sala tanto el diagnóstico clínico como la suficiencia técnica de la evaluación preventiva.

Cuando el problema ya es visible, el informe no mejora la gestión: decide el resultado del procedimiento. Y en ese momento no hay margen para empezar de cero.

Los dos enfoques, uno junto a otro

La pregunta correcta no es cuál de los dos enfoques necesita su empresa, sino en qué momento se encuentra respecto a cada riesgo. Es habitual necesitar ambos a la vez: un informe reactivo para resolver lo que ya ha ocurrido, y un plan preventivo para que no vuelva a ocurrir.

	Enfoque preventivo	Enfoque reactivo
Momento	Antes de que exista el problema	Cuando el problema ya se ha manifestado
Objetivo del informe	Anticipar, documentar diligencia y reducir la probabilidad de sanción o litigio	Responder con solvencia técnica a un procedimiento, una denuncia o una demanda ya abiertos
Ejemplo típico	Evaluación de riesgos psicosociales, renovación del plan de igualdad, incorporación de la tercera especialidad al SPP	Denuncia de acoso, baja psíquica prolongada, requerimiento de la Inspección, demanda judicial

	Enfoque preventivo	Enfoque reactivo
Urgencia	Planificable, sin plazo impuesto por un tercero	Con plazo, a menudo tasado por ley o por el propio procedimiento
Lo que evita	El coste de improvisar cuando ya hay un requerimiento o una denuncia encima	Que la ausencia de informe se interprete en su contra en sede administrativa o judicial
Coste de no hacerlo	Se acumula en silencio: cada año sin evaluación válida es un año de exposición	Se hace visible de inmediato: sanción, recargo de prestaciones o resolución desfavorable

Por qué el informe lo firma quien es psicólogo y técnico superior de PRL a la vez

Esta distinción no es una cuestión de marca: tiene una base legal precisa, y explica por qué muchas empresas terminan contratando a dos profesionales que no se coordinan entre sí.

- La **evaluación de riesgos psicosociales**, y el juicio técnico sobre si es suficiente, está reservada por el Reglamento de los Servicios de Prevención al Técnico Superior en Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Ser psicólogo, incluso con habilitación sanitaria, no habilita por sí solo para firmarla con valor de documentación preventiva.
- La **valoración del daño psíquico**, el diagnóstico y el nexo causal con el trabajo exigen el título que corresponde a esa materia conforme a la Ley de Enjuiciamiento Civil: el de psicólogo. Un técnico de prevención sin esa titulación no puede emitir ese dictamen.

Un único profesional que reúna las dos condiciones puede sostener, con una sola firma y una única responsabilidad profesional, los dos extremos que habitualmente exigen dos informes distintos y dos honorarios distintos: el técnico-preventivo y el clínico-forense. Y puede hacerlo de forma coordinada, sin el riesgo de que ambos informes se contradigan en un procedimiento.

Cómo empezar

Si no está seguro de en qué momento se encuentra su empresa, la conversación inicial no compromete a nada: sirve para valorar juntos si lo que necesita ahora es anticiparse o responder a algo que ya ha ocurrido.

[Solicite una valoración inicial sin compromiso →]

Instrucciones para Claude Code — cómo incorporar este contenido

Cuando construyas la Fase 1 y cargues el contenido semilla del esquema **contenido**:

1. Crea el registro en **articulos** con los campos indicados en la ficha de cabecera de este documento. El cuerpo en Markdown es el que sigue a la línea `<!-- A PARTIR DE AQUÍ... -->`.
2. Sube **VALOR-INFORME-PSICOLOGICO.pdf** (adjunto en esta entrega) al almacenamiento y enlázalo como recurso descargable de esta página, con botón secundario "Descargar en PDF" — visualmente subordinado al CTA principal, nunca al mismo nivel.
3. Añade un enlace o tarjeta de "recurso relacionado" a esta página desde las tres rutas por problema listadas en la ficha de cabecera. No hace falta una tabla de relación nueva en el modelo de datos: un campo de referencias por slug dentro de la ruta, o un enlace dentro de su cuerpo en Markdown, es suficiente.
4. Marca la página como **publicado: false** hasta que Josep confirme la revisión legal. Debe aparecer en el panel de administración como contenido pendiente de revisión, no como borrador oculto sin más.
5. Aplica el sistema de diseño ya definido: la tabla comparativa debe usar cabecera en antracita (no en mostaza — la mostaza es solo para CTAs), y los dos bloques de cita destacada deben usar el estilo de blockquote con acento mostaza a la izquierda sobre fondo crema, igual que en el resto del sitio.