



La gestión de los riesgos psicosociales durante la pandemia y perspectivas de futuro.

Juan Carlos Fernández Arias
Consultor de Psicología
(SSCC - Dirección Área Actividad Técnica)

1.3 Impacto Covid en nuestras vidas

- Económico (ERTE, cierre de negocios, pérdidas)
- Proyectos cancelados, demoras, ...
- Teletrabajo
- Confinamiento en familia o en soledad
- Relaciones personales (laborales, familiares, sociales)
- Duelo en aislamiento (pérdida de seres queridos sin posibilidad de despedirse)
- Futuro incierto (temor a lo desconocido)

Riesgo Psicosocial

- TECNOESTRÉS
- INTERFERENCIAS EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO
- ABANDONO / SOBREIMPLICACIÓN
- JORNADAS Y HÁBITOS NO SALUDABLES
- MULTITAREA
- AISLAMIENTO / HIPERCONECTADOS
- GESTIÓN DE CRISIS
- FALTA DE PROTOCOLOS EN PSICOSOCIOLOGÍA

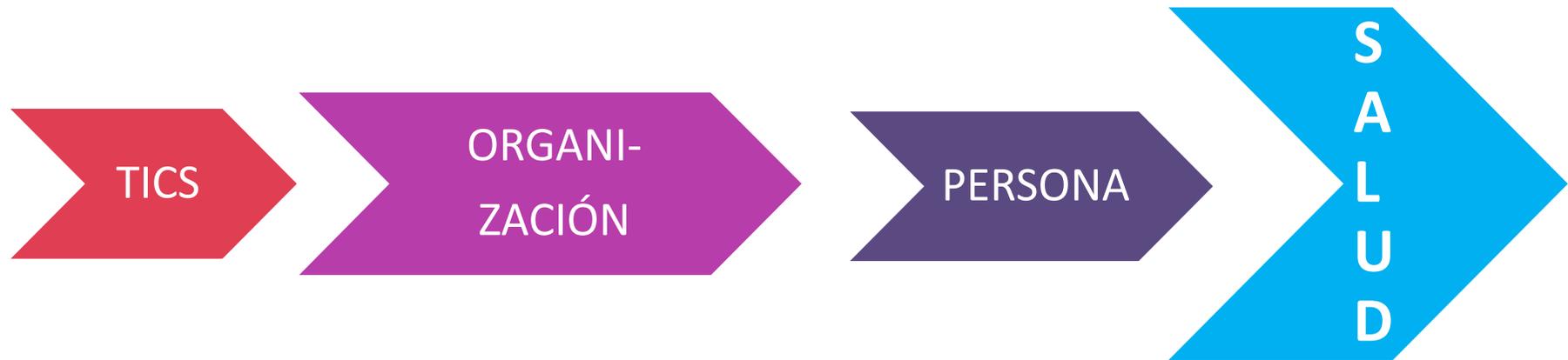
1.2 Crisis

- Desborda la capacidad adaptativa
- Estresores de una intensidad excepcional
- Ausencia de recursos propios suficientes o inexistentes
- Necesidad de volver a estados emocionales más adecuados
- Positivización traumática

2. TICS



3 líneas o quizás más



Tecnoestrés

La Tecnoansiedad: donde dicho estado psicológico negativo genera esa ansiedad que lleva a la persona a tener **actitudes escépticas** respecto al uso de las tecnologías así como pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs.

La tecnofatiga: caracterizado por sentimientos de **cansancio y agotamiento mental y cognitivo** debido al uso de las tecnologías, complementándose con aptitudes escépticas y creencia de ineficacia con el uso de las TICs. Un tipo específico de tecnofatiga es el denominado “síndrome de fatiga informativa”, derivado de una sobrecarga informativa proveniente de los medios tecnológicos (Internet,...). Este último síndrome está actualmente muy presente dentro y sobre todo fuera del entorno laboral (internet, redes sociales,...)

La tecnoadicción: estrés específico debido a la **incontrolable compulsión a utilizar TICs** en “todo momento y en todo lugar” y utilizarlas durante largos periodos de tiempo. Son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y terminan siendo “**dependientes**” de la tecnología.

Sistemas y medios inabarcables

Nomofobia y Neoludismo

Extremos traumáticos

Convoca a 900 empleados a la misma reunión por Zoom y los despide a todos: en apenas un minuto, el CEO de esta empresa echó al 15% de su plantilla

El CEO de la fintech estadounidense Better.com, Vishal Garg, organizó el pasado miércoles una reunión por Zoom a la que estaban invitados 900 empleados. Un número inusualmente alto de participantes para encuentros de esta naturaleza que, desgraciadamente para los convocados, no fue lo más raro que iba a tener esa videollamada, ya que en esa misma comunicación a distancia el dirigente de la compañía **les informó de que todos los que habían sido invitados a la vidoconferencia estaban despedidos**, según [la BBC](#).

3. COCREACIÓN



FPSICO Y NTP (INSST)

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas

Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores

Guía para la gestión y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero

TRABAJAR EN TIEMPOS DE COVID-19. BUENAS PRÁCTICAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN CENTROS SANITARIOS

TRABAJO CON PVD: RIESGOS DERIVADOS DEL AVANCE DE LAS TIC
Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información

.....



RD 488: Guía Técnica para la prevención y evaluación de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización (ESCAM)

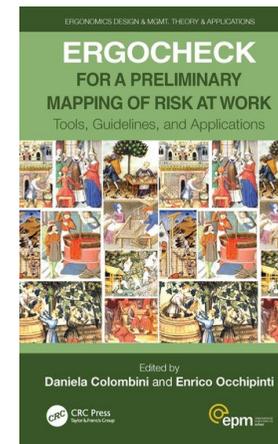
ISTAS21

PROSAQ

ERGOCHECK-EPM

Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales EU-OSHA

La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación OIT



CT 104/2021 de la ITSS
Convenio 190 de la OIT
Norma ISO 45003
Guía de buenas Prácticas
Estrategia de Salud Mental (Borrador)
Algunas Recomendaciones

.....

DRAFT INTERNATIONAL STANDARD
ISO/DIS 45003

ISO/TC 283 Secretariat: BSI
Voting begins on: Voting terminates on:
2020-08-11 2020-11-03

**Occupational health and safety management —
Psychological health and safety at work : managing
psychosocial risks — Guidelines**

*Gestion de la santé et de la sécurité au tra
Lignes directrices*

ICS: 13.100



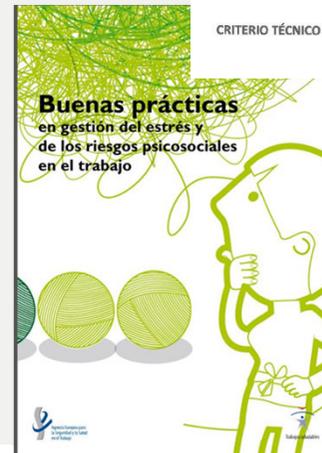
DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CRITERIO TÉCNICO 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES

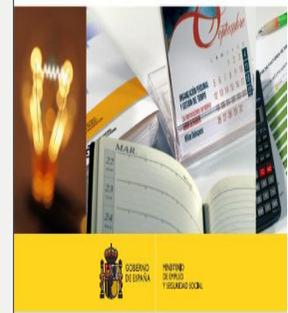


Organización
Internacional
del Trabajo

► Entornos de
trabajo seguros y
saludables, **libres**
de violencia y acoso



ALGUNAS ORIENTACIONES
PARA EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL



5. INTERVENCIÓN



RD 10/2021 y LO 3/2007 = INSST

- ✓ Art.16.1 establece expresamente que la “evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”
- ✓ Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, respecto al derecho de igualdad de trato y no discriminación por razón de género y de protección general del derecho de los trabajadores a no ser discriminados previstos en el Art. 4.2 c) ET.
- ✓ “las condiciones de trabajo (Factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador (INSST, 2015).



Las particularidades de la evaluación de riesgos psicosociales: Identificación y valoración de los factores de riesgo (CT 104/21)

Sin embargo, la particularidad del proceso de evaluación de riesgos psicosociales respecto al resto de los riesgos laborales es que la identificación de qué factores psicosociales deben ser considerados como factores de riesgo no puede hacerse a simple vista o de un modo intuitivo, salvo eventualmente en algunos aspectos puntuales o parciales y que serían inseparables del resto de la evaluación como, por ejemplo, podría ser la presencia de un trabajo a turnos.

Siempre es necesario seguir un método o procedimiento específico que sirva para identificar y evaluar los riesgos psicosociales para llegar a una conclusión válida a este respecto y, de hecho, en los métodos de evaluación más comunes, como los basados en técnicas de tipo cuantitativo, no se puede distinguir entre un proceso de identificación y otro de evaluación porque ambos se llevan a cabo a la vez y de forma simultánea.

Para los factores psicosociales que después de seguir un método o procedimiento no se hayan valorado como factores de riesgo, la empresa tendrá la obligación de adoptar medidas periódicas de control para verificar que se mantengan en esos parámetros de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 6 RSP.



Se hace imprescindible acreditar el procedimiento o método específico salvo eventualmente en algunos aspectos puntuales

PLAN DE CONTINGENCIA Y EMERGENCIA (INCIBE)

La seguridad al 100% no existe. Tenemos que ser capaces para dar una respuesta rápida y eficaz ante cualquier contingencia grave, de manera que podamos recuperar la actividad normal en un plazo de tiempo tal que no se vea comprometido nuestro negocio.

Para ello diseñaremos un **Plan de Contingencia y Continuidad de Negocio, donde regularemos los mecanismos a poner en marcha en caso de un incidente grave de seguridad.** Estos mecanismos nos ayudarán a mantener el nivel de servicio en unos límites predefinidos, establecerán un periodo de recuperación mínimo, recuperarán la situación inicial anterior al incidente, analizarán los resultados y los motivos del incidente, y evitarán la interrupción de las actividades corporativas.

EMERGENCIA: Una urgencia implica una necesidad apremiante o una situación que requiere de atención sin demoras. El concepto suele asociarse a los problemas de salud: cuando una persona está en riesgo de muerte, se enfrenta a una urgencia (y los médicos deben responder con celeridad).

PANDEMIAS, ACCIDENTES GRAVES O MUY GRAVES, SUICIDIOS, ERE, etc. ¿Plan de contingencia si o no?

ESTRATEGIA NACIONAL DE SALUD MENTAL (2022-2026 BORRADOR)

“El trabajo es beneficioso para la salud mental. Sin embargo, **unas exigencias negativas del trabajo y sus condiciones** pueden significar un **riesgo para la salud de las personas trabajadoras**. Se trata de una cuestión objeto de preocupación para los empleadores, trabajadores y los gobiernos de todo el mundo”, detalla el texto.

Afectación mental por cambios en el modelo de trabajo

Sanidad entiende [...]que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, **esa afectación puede dar lugar a problemas de salud mental**.

“El teletrabajo, el empleo de las tecnologías de información y comunicación, el incremento en el volumen y velocidad de información, la utilización creciente de la externalización y la subcontratación, son algunos de los aspectos clave. En conjunto esos cambios introducen demandas crecientes de flexibilidad para el trabajador en términos del número y tipo de capacidades que se le exigen, lo que viene a menudo acompañado de tensiones sobre la distribución del tiempo de trabajo en horarios difícilmente compatibles con las necesidades familiares y sociales”.

De esta manera, se generan unos **riesgos “psicosociales”** asociados a una organización inadecuada del trabajo y que son considerados **“un problema importante en el ámbito de la salud”**.

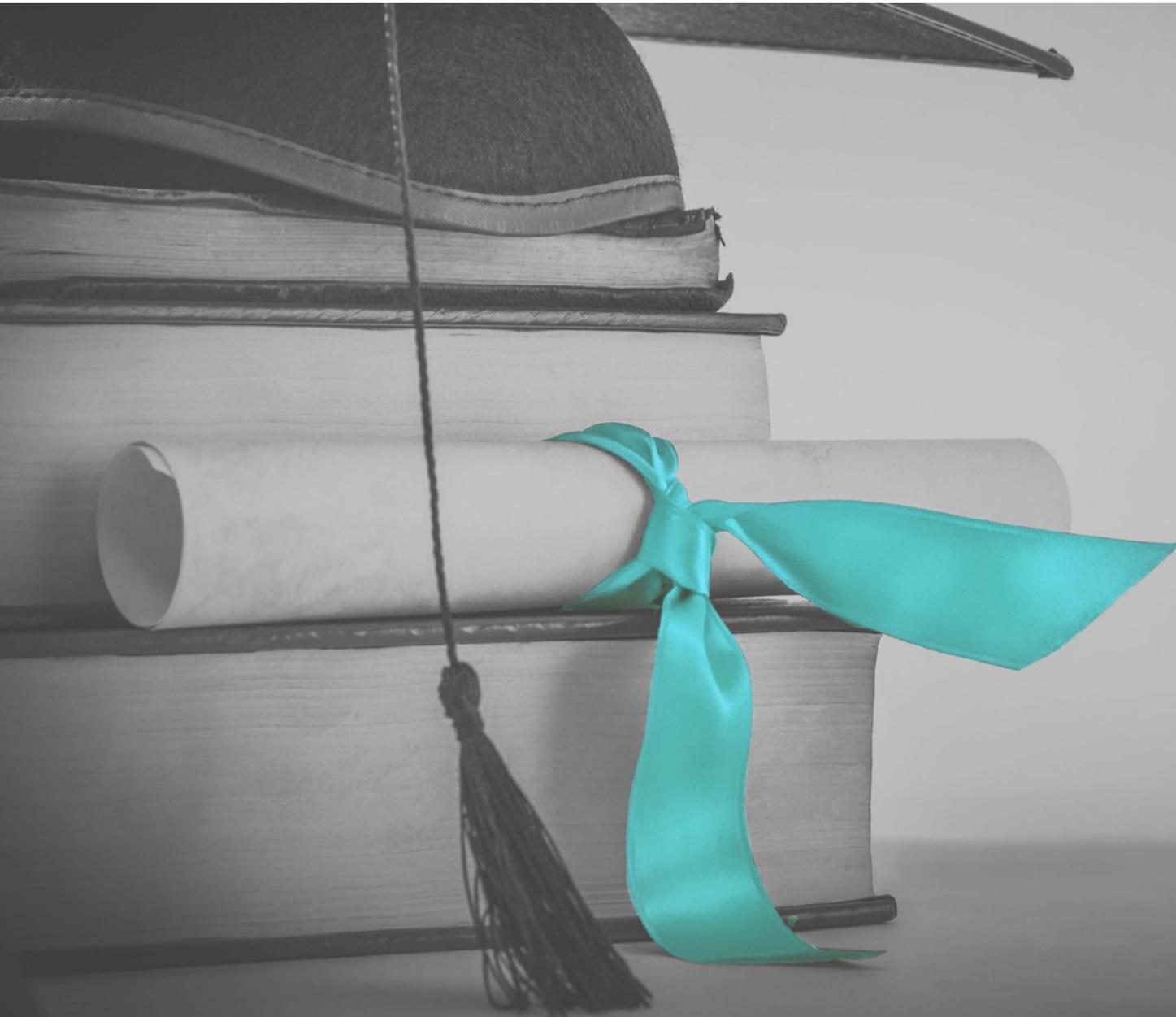
“Las intervenciones en materia de salud mental en las empresas deben abarcar la prevención, detección temprana, apoyo y reincorporación o readaptación”

ESTRATEGIA NACIONAL DE SALUD MENTAL (2022-2026 BORRADOR)

Triple enfoque de actuación en la Estrategia de Salud Mental

"Los servicios de prevención y los profesionales de salud laboral pueden ayudar a las organizaciones a diseñar y desarrollar estas intervenciones para proteger y promover la salud mental. La clave del éxito consiste en implicar a las partes interesadas y al personal de todos los niveles cuando se lleven a cabo intervenciones de protección, promoción y apoyo, y cuando se evalúe su eficacia".

6. CONCLUSIÓN



Hemos de identificar horarios inaceptables, condiciones socioeconómicas indignas, cargas de trabajo intolerables y cafres que intoxican todo, no podemos pretender que cada vez se aguante más y más a base de simplificar o colorear las evaluaciones y entrenar técnicas para soportar lo insoportable, aunque consigamos ser “healthy & happy”

Una gran mayoría de los éxitos siempre son una combinación de suerte, situación, condiciones socioculturales y aprendizaje, y todos hemos de reconocerlo.

Gracias a las empresas que lo aprovechan valorando a sus personas trabajadoras.

Simplemente psicología

Cuantitativa, cualitativa o evanescente (“ciencia infusa”).

Métodos que se reproducen, solapan, superponen, y siempre vuelves a la casilla de salida

Medidas inabarcables, difusas, inoperantes, pueden ser más cómodas de manejar.

Técnicos valientes, multitarea y multiempresa, superespecialistas que llegan dónde llegan (con capacitación siempre pendiente).

Actores que luchan por defender legítimamente su parcela, quizás hemos de repetir la lección escolar de grupos colaborativos como en el Observatorio.

Puede ser el momento de redefinir la psicología en cuanto a ámbito de intervención y empoderar a los técnicos de prevención y psicólogos.

Está en peligro de extinción o de sobrevaloración el psicopsicólogo, ¿seguiremos en el miedo a qué remuevan la m.....?

Como se aplica “el que mucho abarca poco aprieta”

Aprenderemos a diferenciar el rol y nos capacitaremos para ello.

Aprovecharemos el momento, el foco mediático, las publicaciones, las normas, regulaciones, o reglamentos para sentar las bases de la nueva psicopsicología, más holística que no healthy,

Fomentaremos el argumentario científico frente al del rumor

Ver los foros, los proyectos de organizaciones, el interés mediático y empresarial, la ilusión de muchos profesionales, hace que realmente piense que será posible, ¡ojalá! sea antes de la agenda 2050

A modern, minimalist desk setup against a white brick wall. On the left, a teal pendant lamp hangs above a stack of books and a small teal pot with a green plant. The desk itself is a long, dark, distressed wooden surface with a white metal frame and legs. On the right side of the desk, a white rectangular sign with a thin metal frame displays the text 'Muchas gracias' in teal. The floor is light-colored wood.

Muchas gracias