



 **quirónprevención**

La Promoción de la Salud Mental en los Entornos de Trabajo.

Juan Carlos Fernández Arias

Consultor Psicología SSCE

JORNADA
**LA PROMOCIÓN DE LA
SALUD MENTAL EN LOS
ENTORNOS DE TRABAJO:
DE SU INVISIBILIDAD A
LAS BUENAS PRÁCTICAS**


Miércoles 29 de noviembre de 2023
Parque de las Ciencias de Granada (Sala Tecno-foro)
Modalidad presencial y online

Organiza

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Granada

Colabora

Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén

 **Junta de Andalucía**
Comunidad de Empresas, Formación
y Empleo


**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
DE RIESGOS LABORALES

Riesgo (valorable) e Incertidumbre (cabalístico)

- ❑ CIERTAMENTE **todo cambia y sigue cambiando**
- ❑ Hemos de saber **a dónde vamos** (Corto, medio plazo)
- ❑ **Adaptación a la incertidumbre**, vivir en el estrés, evitar la frustración basada en la procrastinación.
- ❑ Los espacios, los hábitos, la sociedad cambia, la actitud y la aptitud **no se gestionan sólo derivando la responsabilidad o desde liderazgos populistas** (hipercontrol).
- ❑ La transparencia y la coherencia en la gestión no es una opción **(es una obligación) “La gran Evasión”**



Más allá del ojo que todo lo ve

- ❖ Gestionar la desintoxicación del exceso de información o las *fake-news*
- ❖ Ante las ausencias, reducciones de plantilla, o similares valorar las nuevas profesiones, **la nueva definición de los puestos y sus factores de riesgo**
- ❖ Gestionar la ecuación imposible de *multitarea x eficiencia x salud = PRPsicosociales*
- ❖ Tiempos de trabajo extendido + formación infinita
- ❖ **Gestionar la cultura de la urgencia**, las incidencias reales y las falsas alarmas
- ❖ **Empoderar la Flexibilidad y la Conciliación** frente a incremento de absentismo, rotación de plantillas o pérdida de valores



Psicosociología "Healthy"

Hemos de identificar condiciones de trabajo indignas y/o intolerables, conductas inaceptables y horarios arrítmicos, si intentamos edulcorar continuamente la realidad psicosocial con el maquillaje de la terminología "healthy" pues cada vez nos parecerá más fea la realidad de las condiciones psicosociales en algunas organizaciones.

Mejoremos la evaluación, profundicemos y simplifiquemos en base a los conocimientos científicos.

Sí a la Psicología Positiva, a la seguridad psicológica a los entornos amables/saludables y con felicidad encapsulada, sí a nuevos abordajes, pero precaución ante la demagogia y total apoyo a los modelos prácticos y eficientes frente a los riesgos





quirónprevención
COCREACIÓN

Métodos para todo

FPSICO Y NTP (INSST)

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

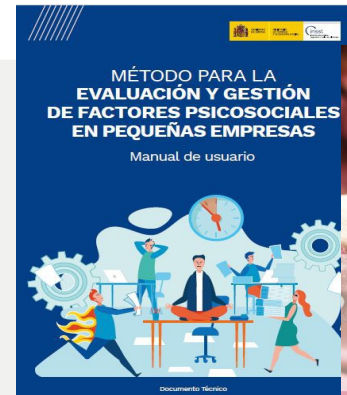
Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores

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

.....



Métodos para todo

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

ISTAS21

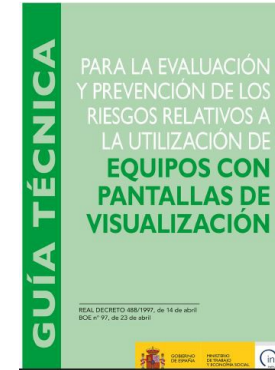
PROSAQ

ERGOCHECK-EPM

MENTALLY PRO

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

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

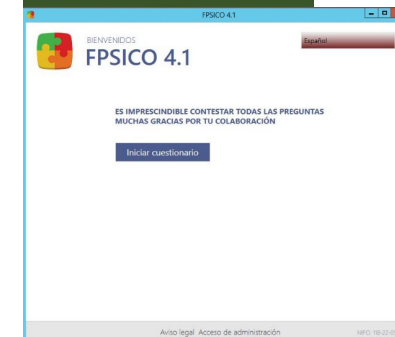
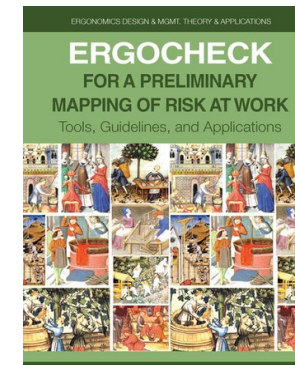
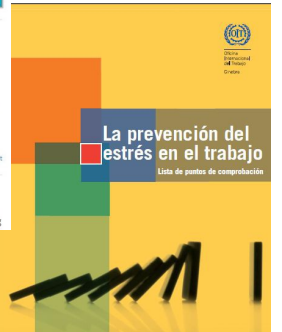


Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate

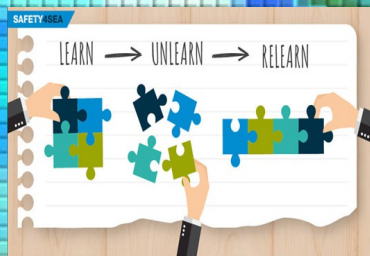
Pasi Koski^{a,b}, Jorma Lappalainen^a, Kim Lyyngby Mikkelsen^c, Espen Olsen^c, Anders Pousette^d, Jouni Tharaldsen^e, Kristina Törnqvist^f, Marianne Tørrer^g

Show more
<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004> Get rights and content

Abstract
Although there is a plethora of questionnaire instruments for measuring

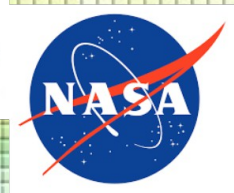


Múltiples recursos de formación y comunicación (Social Media)



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia de CC BY-SA 4.0

Los 10 mejores buscadores académicos	
	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN - TESIS https://scholar.google.es
	https://www.redalyc.org
	https://www.refseek.com
	https://link.springer.com
	https://scielo.org
	https://dialnet.unirioja.es
	www.academia.edu
	https://www.base-search.net
	https://www.questia.com
	https://eric.ed.gov



DITCH THAT TEXTBOOK





Nuevas formas de trabajar ligadas a las TIC

Tecnologías de la Información y la Comunicación



Nuevos puestos de trabajo: Hemos pasado de trabajar de forma prioritaria con un único ordenador de sobremesa a trabajar con una variada combinación de dispositivos electrónicos: ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes o smartphones (propios y/o de la empresa), tabletas.

Nuevos lugares de trabajo: La revolución tecnológica permite el acceso a la información en cualquier momento, en cualquier lugar y con cualquier dispositivo. Las TIC propician la extensión de nuevas formas de organización del trabajo, como puede ser el teletrabajo, el trabajo móvil, el trabajo nómada.

Fuente: INSST. *Trabajo con PVD: Riesgos derivados del avance de las TIC. Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información* (2020)

Nuevos marcos para nuevos retos

- Géneros
- Envejecimiento vs Edadismo
- Discriminación vs Violencias
- Teletrabajo vs Desconexión digital
- Trabajo temporal (coexistencia)
- Nuevas organizaciones
(cloudworkers or fogworkers)
- Salud Laboral / Psicológica / Mental / Emocional



¿Nuevas consecuencias?: Persona

- ❖ Estrés Post traumático
- ❖ Quemarse en el Trabajo
- ❖ Violencias
- ❖ Tecnoestrés / Ciborg / Robots
- ❖ Sobrecarga / Inseguridad
- ❖ Conductas individuales y colectivas en crisis
- ❖ Planes de contingencia y emergencia psicológicos
- ❖ **Agravios y falta de equidad y justicia sociolaboral.**





quirónprevención

Análisis del Bienestar mental en el trabajo y propuestas de actuación

Marco Legal

En el marco legal nos encontramos con las siguientes normas o leyes que nos condicionan a la obligación de contemplar estos aspectos:

- ✓ Norma ISO 45003: incidencia en la salud mental del trabajador
- ✓ Acuerdo para la negociación Colectiva CEOE-UGT/CCOO (2023-2025): señala la necesidad de trabajar en ello (Riesgos psicosociales y salud).
- ✓ Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): incidencia también en riesgos psicosociales y salud
- ✓ Convenio 190 de la OIT: ya en vigor pendiente de integración mediante disposición legal, que considera un aspecto fundamental la prevención del riesgo y su vinculación con la salud.
- ✓ CT 104/21 de la ITSS: incidencia en la prevención del riesgo psicosocial y prevención de los daños a la salud y del estrés sea o no de origen laboral.

Criterios, normas y estrategias



CT 104/2021 de la ITSS
Convenio 190 de la OIT
Norma ISO 45003
Directrices básicas para la Gestión de los riesgos psicosociales
Algunas Recomendaciones
Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027
Acuerdo marco 2023-2025 CEOE-CEPYME-UGT-CCOO



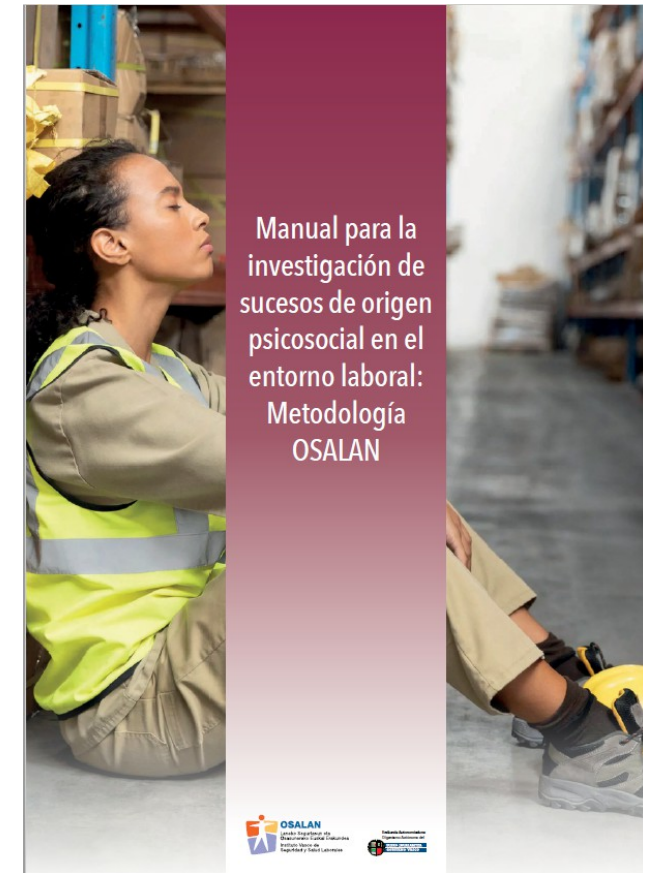
Estudios con datos objetivos y Propuestas de intervención



Los efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo (OMS 2010 / INSST 2018)

Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral:

Metodología (OSALAN-2023)



OMS + OIT

- **72ª Asamblea Ginebra:** La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” **La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento oficial del burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se fijó para el 1 de enero de 2022.**
- **La OIT en el informe publicado el 23 de mayo,** subraya que los cambios en el ambiente laboral, incluyendo la automatización y digitalización, producen nuevos desafíos en la fuerza laboral, como **el aumento de trastornos tales como la ansiedad o la depresión.** Aunque se observa "una mayor prevención para los riesgos conocidos", según la experta de la OIT sobre seguridad y salud Manal Azzi, **"Necesitamos estructuras de seguridad y salud que reflejen estos cambios, junto a una cultura general de prevención que fomente una responsabilidad compartida",** destacó.



**Organización
Mundial de la Salud**





quirónprevención

Propuestas en Salud Mental

quirónprevención

Análisis y propuestas en Salud Mental

Objetivo

Ser capaces de explotar la información existente relacionada con la salud mental de las personas trabajadoras para poder ofertar productos y servicios adaptados a las exigencias psicosociales de las empresas en las que desarrollan su actividad laboral, con el fin de **poder implantar una prevención primaria que evite las consecuencias negativas de la aparición de la enfermedad.**

No una tómbola de recursos sin fondo preventivo integrado



Análisis y propuestas en Salud Mental

Interrelación y retroalimentación entre intervención y acciones

INTERVENCIÓN EN LA EMPRESA

1. Evaluaciones psicosociales
2. Protocolos de violencia y acoso laboral
3. Investigaciones de posibles casos de violencia y/o acoso laboral
4. Mediación / Solución dialogada de conflictos
5. Evaluación de la cultura preventiva de la empresa
6. Protocolos de desconexión digital

Falta información sobre salud psicológica, emocional, y/o mental

Datos objetivos

Factores FPSICO

Dimensiones ISTAS21

Otras escalas complementarias

FORMACIÓN ESPECIALIZADA

- a. Factores psicosociales y su prevención
- b. Gestión del estrés en el ámbito laboral
- c. Gestión del estrés socioemocional
- d. Prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral
- e. Acoso laboral y violencia en el trabajo. Encuadre, acciones y propuestas
- f. Mejora de las competencias en la gestión del acoso laboral
- g. Liderazgo preventivo
- h. Gestión de equipos complejos
- i. SBC: Seguridad Basada en el Comportamiento
- j. Inteligencia emocional, *mindfulness*, meditación, comunicación no violenta.
- k. Derecho a la desconexión digital
- l. Cronoergonomía

El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo (OMS/INSST)

Los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés relacionado con el trabajo. [...]. Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos; hay evidencias consistentes de que las altas exigencias en el trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgo para los problemas de salud física y mental (por ejemplo, Johnson *et al.*, 1996; Kivimäki *et al.*, 2006; Melchoir *et al.*, 2007; Rosengren *et al.*, 2004; Stansfeld y Candy, 2006; Tennant, 2001), que produce un incremento del gasto público en sanidad.

Una consideración teórica de los niveles mínimos de riesgo debe contemplar que en todos los puestos de trabajo existe cierto nivel de exposición psicosocial y, aunque sea bajo, supone una amenaza para la salud debido a la falta de reconocimiento de dichos riesgos (y la consiguiente inacción), la mala gestión que se hace de ellos, la falta de prevención y, en cierta medida, la exposición continuada a estos riesgos en determinadas profesiones. Así, pues, la exposición a estos riesgos no puede ser igual a cero en ningún sector laboral.



El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo (OMS/INSST)



FACTORES DE RIESGO

Contenido del trabajo
Carga y ritmo de trabajo
Jornada laboral: trabajo a turnos y jornadas prolongadas
Control
Entorno y equipo
Estructura y cultura organizativa
Relaciones interpersonales en el trabajo
Rol en la organización
Desarrollo de la carrera profesional
Conciliación de la vida laboral y personal



IMPACTO SOBRE LA SALUD

Salud psicológica y social

1. Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT)
2. Salud mental: depresión y otros trastornos mentales comunes
3. Salud social y conductual

Efectos físicos y fisiológicos en la salud

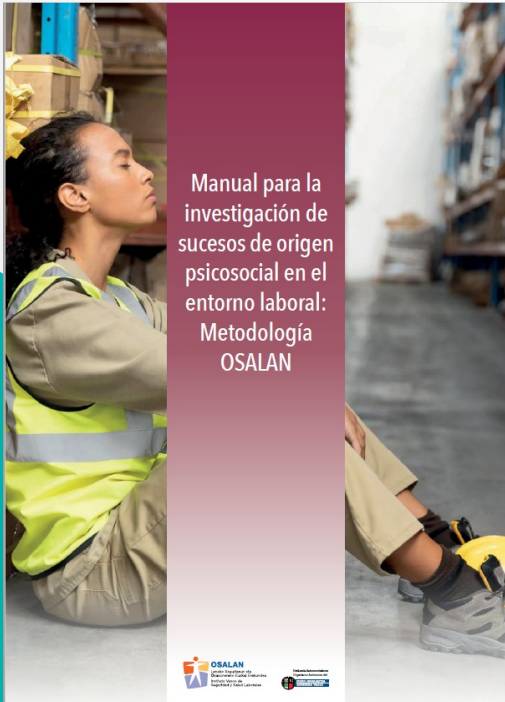
1. Trastornos musculoesqueléticos (TME)
2. Enfermedad cardíaca
3. Síndrome metabólico y diabetes

Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: Metodología (OSALAN)



El manual para la INVESTIGACIÓN DE SUCESOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL EN EL ENTORNO LABORAL (en adelante metodología) tiene como finalidad ofrecer una sistemática, criterios e instrumentos prácticos para tratar este tipo de sucesos, identificando las causas que los originan y los fallos en la gestión preventiva de las organizaciones, y posibilitando la adopción de medidas preventivas para evitarlos.

Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: Metodología (OSALAN)



El manual es aplicable a sucesos cuyo origen se encuentre en factores de riesgo psicosociales, distinguiendo en concreto los siguientes casos:

- Accidentes traumáticos de naturaleza psicosocial (agresiones, ataques de ansiedad, etc.). A algunos de estos accidentes podría aplicarse la metodología tradicional basada en establecer la secuencia causal que ha desembocado en el suceso, en la medida que este se localiza en un momento concreto.
 - Accidentes de trabajo por formas no traumáticas (ATFNT) de posible naturaleza psicosocial (infartos, ictus).
 - Daños para la salud de posible origen laboral (depresión, estrés).
 - Suicidio.
 - Denuncias.
 - Incidentes que, de momento, no han generado un daño, pero podrían causarlo a futuro.
- Estas situaciones, a las que denominaremos en adelante sucesos de naturaleza psicosocial, requieren para su abordaje de una metodología basada en un método de investigación más complejo, puesto que concurren en su ocurrencia múltiples fallos en el sistema.

Análisis y propuestas en Salud Mental

Explotación de la información psicosocial existente

- **Relacionar los factores de riesgo psicosociales contemplados en las evaluaciones psicosociales con las acciones y los servicios psicosociales existentes** (psicólogos, psicólogos con máster de psicología general sanitaria, área de vigilancia de la salud, área de empresa saludable, IT, etc.).
- **Llevar a cabo un análisis macro de las evaluaciones psicosociales existentes para una muestra representativa de empresas, que nos permita extraer conclusiones acerca de los aspectos más relevantes para la salud laboral de las personas trabajadoras.**
- **Crear una argumentación, a partir del marco normativo y de nuestras obligaciones preventivas, que sustenten la forma de analizar la información y nuestra propuesta de servicios a las empresas** (todo debe justificarse técnicamente, abordaje, formulación de hipótesis, contrastación, resultados, etc.).

Conclusiones

 quirónprevención



 quirónprevención

Proyectémonos

Bienestar Emocional, neurociencia, etc.

Equidad, Igualdad, Respeto, Justicia organizacional

Grupos de discusión técnica, Servicios de Prevención, Asociaciones (PRL Innovación), Consultoras, Organismos Públicos (INSST/ITSS), Asociaciones (AEE), Mutuas de Accidentes de Trabajo, Universidades, etc.

Colaboración Internacional (**Globalización**)

Aprovecharemos el momento, el foco mediático, las publicaciones, las normas, regulaciones, o reglamentos para sentar las bases de la nueva psicología.

Fomentaremos el argumentario científico frente al del rumor
adaptaremos la evaluación a cada sector, focalicemos los riesgos.



Procedimientos Específicos

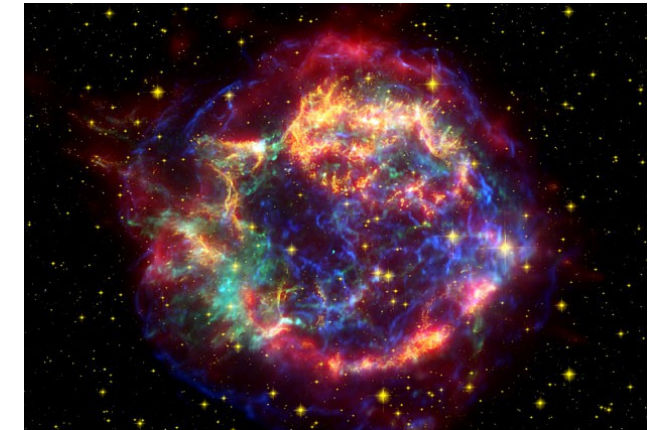
Trabajemos para Integrar el bienestar laboral basado en el cuidado de todos los aspectos de la salud laboral de las personas trabajadoras con los siguientes pilares:

- Reducción del absentismo
- Incremento de la fidelización y **engagement** de las personas trabajadora
- Mejora del **flow** (clima) de la organización.
- Mejora de la salud psicofísica
- Mejora de las habilidades sociales y de gestión emocional
- Situar la **Salud Mental** en la estrategia preventiva de la empresa
- Posicionamiento respecto a su sector de la empresa cliente por su cuidado de las personas.

To be continued: H o p e (Holísticamente Operativos Para Prevenir el Estrés)

Continuar trabajando para extrapolar el impacto de los riesgos psicosociales sobre distintos efectos en la salud motivará a los responsables de políticas públicas. También servirá para estimular a los empresarios a seguir esforzándose en resolver estos retos del entorno de trabajo moderno, mejorando así la salud de los trabajadores de todo el mundo. (OMS-2018)

Yo creo en la psicología, en la honestidad, la dignidad, el entusiasmo, la coherencia y el cariño con el que muchas personas trabajáis. Aprendo cada día de vosotras/os, y por ello confío en que aunque hay mucho que hacer, hay presente y futuro, en que compartiendo conseguiremos que vaya mejor y que aprendamos a solucionar problemas, a crear modelos más efectivos y lograr que las organizaciones y las personas trabajadoras que las forman gocen de buena salud laboral.





MUCHAS GRACIAS

quirónprevención

 quirónprevención