



Riesgos Psicosociales en la revolución tecnológica.

Juan Carlos Fernández Arias

Consultor Psicología SSCC

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

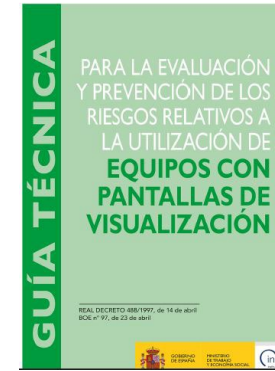
PROSAQ

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 comprobación OIT

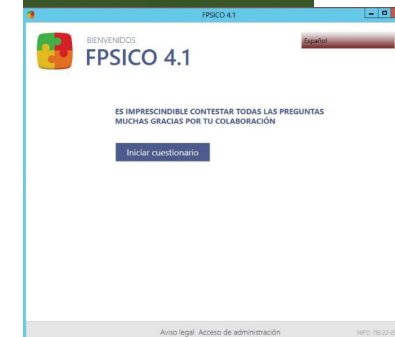
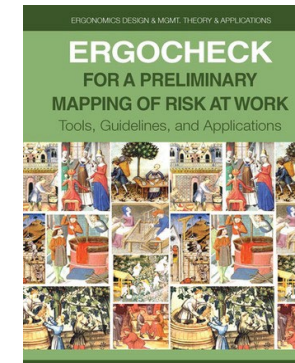


Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate

Posi Kinnas^a, Jorma Lappalainen^a, Kim Lingby Mikkelsen^a, Espen Olsen^a, Anders Pousette^a, Jorunn Tharaldsen^a, Kristina Törnqvist^b, Marianne Törner^d

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)

Webinar

LEARN → UNLEARN → RELEARN

de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

MOOC

YouTube EDU

TEDx

Los 10 mejores buscadores académicos
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN - TESIS

Google académico	https://scholar.google.es
redalyc.org	https://www.redalyc.org
refseek*	https://www.refseek.com
Springer Link	https://link.springer.com
SciELO	https://scielo.org
Dialnet	https://dialnet.unirioja.es
Academia.edu	www.academia.edu
BASE	https://www.base-search.net
HighBeam Research	https://www.questia.com
ERIC	https://eric.ed.gov

WordPress

LinkedIn

Instagram

WhatsApp

YouTube

Facebook

X

Zoom

genially

Google Meet

storybird

NASA

EVERNOTE

DITCH THAT TEXTBOOK

thinglink..

moodle

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

.....





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)

Metaverso / IA Generativa / ChatGPT+++



PREVENCION INTEGRAL (abril-2022)

Podría ser entendido como **una forma de trabajo a distancia** que permita el contacto directo entre la plantilla, ayudando, mediante esa experiencia multisensorial, a mantener la cohesión entre los miembros de la organización como si de una prestación de servicios presencial se tratase. **O, tal vez, al contrario, como una forma de trabajo presencial, pero incorpórea. No se puede descartar la posible aparición de riesgos psicosociales hasta ahora desconocidos**, como consecuencia de la exposición del trabajador a una realidad virtual paralela de forma prolongada.

- <https://www.xataka.com/basics/mega-guia-71-herramientas-inteligencia-artificial-dime-necesitas-te-digo-que-ias-mejores>
- Imágenes, escenarios, recursos, avatares, juegos, etc.
- La **IAs** conversacionales nos permitirán generar Evaluaciones psicosociales por whatsapp, telegram, o similar habéis probado a generar contenidos, todo es susceptible de mejorar o quizás no.
- *Creo que voy a volver a ver BlackMirror*

Nuevas formas de trabajar: TIME TO TEAM

Hexágono de la Innovación Pública

El **HIP** es un modelo para acelerar el cambio sistémico de las organizaciones que concibe la innovación como redes de conversaciones: deseos, visiones y afectos compartidos. Seis vectores (***Open-abierto, Trans-transversal, Fast-ágil, Proto-modelos, Co-colaborativo y Tec-digital***)

HUB Y LAB

Espacios de cocreación y reunión con clientes, *partners*, equipos multidisciplinares, *brains torming*, **modelos de suma positiva Todos Ganan y generan más Sinergias**

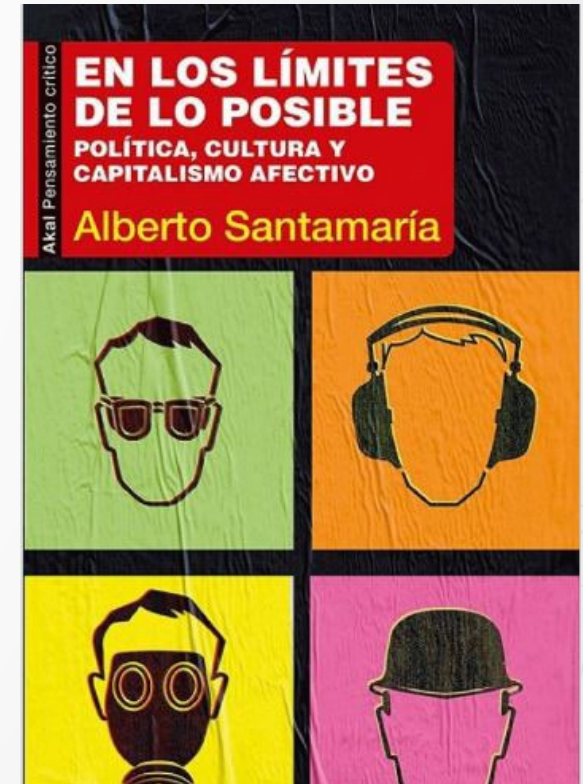


- **Kasrie** (Foro Económico Mundial – DAVOS) respecto al futuro del trabajo: **“Todos seremos autónomos sin carrera”**, cada vez mayor número de Freelance, compartidos entre empresas, para cubrir el vacío de talento y conocimiento por las nuevas reglas económicas.
- **Davies** : en otro FEM, se trató la cuestión de la felicidad y, por extensión las emociones en general. **“En el contexto actual el objetivo es reintroducir las emociones en las dinámicas laborales con el objetivo de que ese flujo emocional sea redirigido hacia la productividad”** (A. Santamaría, 2018)



Nuevos modelos de organización

- “Ni jerarquía, ni horarios, ni presencialidad, el nuevo modelo de empresas “TEAL Evolutivo” **Manel Fernández** (Profesor de la UOC). El modelo de empresa saludable como paso previo al Teal.
- “Desconectar del trabajo es un error en la medida que eso genera mayor ansiedad, así que la tesis es situar el trabajo en el centro de la vida privada y, de este modo, la transición vida-trabajo generará menos estrés,..., mayor autocontrol para tener una mentalidad más productiva” (**A. Santamaría**, 2018)



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.

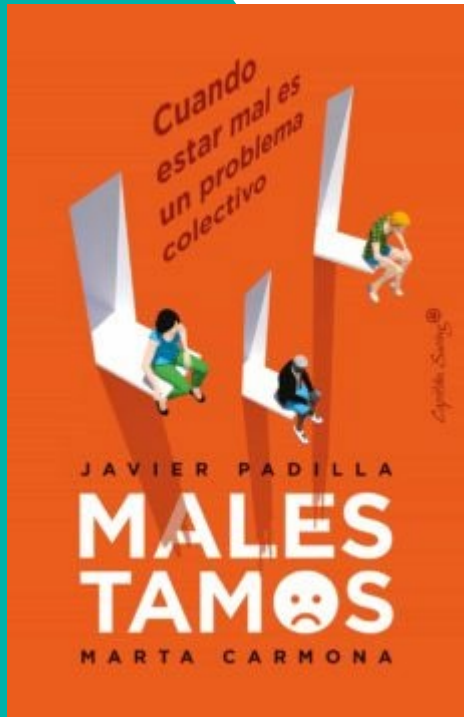
Criterios, normas y estrategias



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



Marta Carmona: Psiquiatra



Sabemos que estamos generando unas condiciones de vida insufribles para muchísima gente y vamos a taponarlo como sea, con cualquier solución. Como si en tiempos de la esclavitud dices: vamos a intentar detectar depresión entre los esclavos y les vamos a dar antidepresivos y psicoterapia. ¿O puedes abolir la esclavitud, no? Que probablemente mejore bastante la salud mental.

Es muy importante tolerar la frustración, así que nada, todo el mundo a hacer una jornada laboral de 12 horas. Es una narrativa un poco peligrosa, porque el problema es cuando todo hay que responderlo con resiliencia: unos esclavos muy resilientes y con muy buena tolerancia a la frustración.

El País Salud y Bienestar – Javier Salas 28/09/22

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**



A woman with long dark hair, wearing a white long-sleeved shirt, is seen from behind, stretching her arms upwards with her hands clasped together. She is in a home office setting. In the background, there is a desk with a laptop, a pair of headphones on a stand, and a framed picture on the wall. The entire image has a teal color overlay.

 quirónprevención
Propuestas en Salud Mental

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

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



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), 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

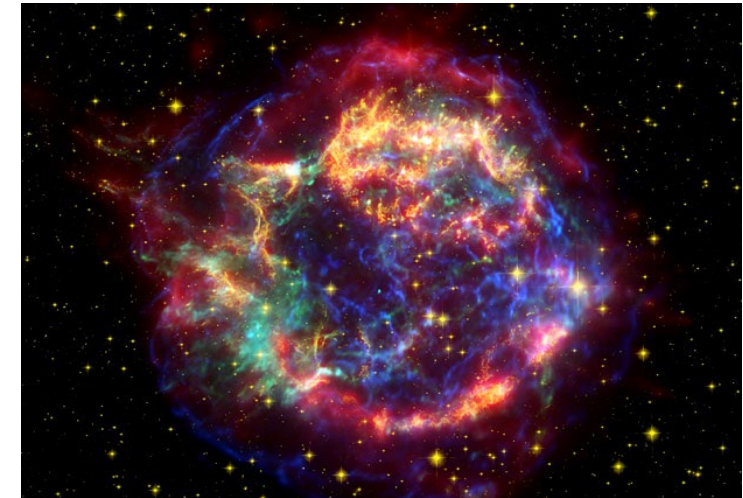
Trabajemos para Integrar el bienestar laboral basado en el cuidado de todos los aspectos de la salud laboral de las personas trabajadores con los siguientes pilares:

- 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)

Yo creo en la psicología, en la honestidad, la dignidad, el entusiasmo, el cariño con el que muchas personas trabajáis. Aprendo cada día de vosotras/os, y por ello confío en que hay mucho que hacer, en que hay presente y futuro, en que unidas 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 y aprendamos a ser mejores personas y construyamos mejores organizaciones.

Siempre encuentro buenos perfiles profesionales y mejores personas, por eso simplemente gracias por estar aquí, y gracias por hacer que se mantenga la ilusión en mejorar la salud laboral de las personas trabajadoras.



MUCHAS GRACIAS

 **quirónprevención**