

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2021 (mayo-agosto)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad
de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2021 (mayo-agosto)

Sumario

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

de l IAPRL



**Universidad
de Jaén**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

LABORATORIO
OBSERVATORIO
de L I A P R L



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Editorial

Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad de Jaén
Director del Laboratorio-Observatorio andaluz de Riesgos Psicosociales (LARPSICO). Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

Resumen

Aunque el concepto de salud mental en el trabajo no puede confundirse estrictamente con la gestión de la salud psicosocial laboral (prevención de los factores de riesgo psicosocial), pues la primera incide más en los factores de carácter individual y de salud pública, la segunda en factores de organización del trabajo y condiciones de prestación de servicios, son manifiestas las relaciones estrechas entre ambos conceptos. Justamente, el nuevo Plan de Acción sobre la Salud Mental 2022-2024 pone énfasis en la incidencia de las condiciones socioeconómicas de los problemas de salud mental, como la sobrecarga de trabajo y los entornos de alta tensión que generan, la precariedad laboral, etc. Aquí se hace una síntesis de los principales aspectos del nuevo Plan de Salud Mental para la gestión psicosocial de los entornos de trabajo.

Palabras clave: salud mental, riesgos psicosociales, Covid-19, suicidios laborales, adicciones en el trabajo.

Abstract

The concept of mental health at work should not be confused with the management of occupational psychosocial health (prevention of psychosocial risk factors at work). The first notion (which does not know a single concept) has more impact on the individual and public health factors, the second places more emphasis on the factors of work organization and working conditions. But neither should the close connections between the two concepts be underestimated. Precisely, the new Action Plan on Mental Health 2022-2024 emphasizes the incidence of socioeconomic conditions of mental health problems, such as work overload and the high stress environments that they generate, job insecurity, etc. Here is a synthesis of the main aspects of the new Mental Health Plan for the psychosocial management of work environments.

Keywords: mental health, psychosocial risks, Covid-19, occupational suicides, addictions at work.

“(…) No podemos normalizar que el trabajo produzca ansiedad ni que el sufrimiento se viva en soledad. Debemos dar respuesta inmediata…”

Presidente del Gobierno de España en la presentación del Plan de Acción 2002-2024: Salud Mental y Covid-19.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS



1. ¿Cabe identificar las cuestiones de salud mental en el trabajo con los factores y riesgos psicosociales en los entornos laborales?

La salud mental es una componente esencial para el concepto integral de salud defendido por la Constitución de la OMS: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La principal consecuencia de esta definición es que ni puede haber auténtica salud (estado de bienestar) sin la componente mental o psíquica ni esta se satisface solo con la ausencia de trastornos mentales o psiquiátricos, según una visión clínico-médica muy reduccionista, pero generalizada, de salud mental. Desde esta perspectiva más integral y socioeconómica, la salud mental sería este estado de bienestar en el que las personas podemos realizar nuestras capacidades y hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental no solo sería el fundamento del bienestar individual o personal, sino también del funcionamiento eficaz de la comunidad en general, así como de las organizaciones, públicas y privadas, que conforman aquella, como las empresas.

En consecuencia, la salud mental no es solo una cuestión individual y clínica (factores biológicos y psíquicos), sino que también se asocia a cuestiones sociales y laborales, como los factores socioeconómicos (recursos económicos de los que se dispone, nivel educativo, factores de exclusión social, como el paro, etc.) y **condiciones de trabajo**. Por lo tanto, los problemas de salud mental no se pueden afrontar solo desde su dimensión de salud pública y enfoque relativo a los trastornos psíquico-psiquiátricos individuales, sino que concierne a varios sectores **y entre ellos al trabajo**. Sus políticas y servicios deben no solo promover el bienestar mental, también ha de facilitar la atención de las necesidades de las personas trabajadoras que carecen de él.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

2. La persistente brecha en materia de salud mental en general, y de la población laboral en particular: la Covid-19 no ha creado, solo agravado, el déficit

Aunque en 2013 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó un plan de acción integral sobre salud mental (2013-2020), a fin de que sus Estados miembros adoptaran medidas específicas para mejorar la salud mental, contribuyendo a lograr los objetivos mundiales, la realidad ha sido bien diferente. La última edición del **"Atlas de Salud Mental"** de la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicado cada 3 años, ha dibujado un decepcionante panorama de fracaso global para prestar a las personas los servicios de salud mental que necesitan, en un momento en el que la pandemia de la Covid-19 ha dejado clara la creciente e ineludible necesidad de apoyo en materia de salud mental de las personas en general, y de las personas más vulnerables de forma particular, entra las que destacan determinados colectivos profesionales. Por lo general sobran las declaraciones de buenas intenciones y **faltan las inversiones adecuadas en salud mental**.

En este escenario, el 10 de octubre de 2021 se celebró el Día Mundial de la Salud Mental. Cada año la organización propone un aspecto de la salud mental, bajo la forma de lema, junto a unos contenidos. Para el año 2021, el lema seleccionado a tal fin ha sido: **"Atención de salud mental para todos: hagámosla realidad"**. El mensaje insito es nítido y responde al evidenciado déficit: la protección de la salud mental de todas las personas, derecho humano fundamental, debe dejar de ser básicamente un debate, renacido el día de la conmemoración de tal día simbólico en los diversos Estados y fenecido al día siguiente, hasta la próxima conmemoración, para tener una vivencia efectiva cotidiana en los sistemas y políticas de salud de los Estados. El aumento del número de países que informaron de programas de promoción y prevención de la salud mental (pasó del 41% de los Estados en 2014 al 52% en 2020) no se acompaña de eficacia (el 31% del total de los programas notificados no contaban con recursos humanos y financieros específicos, el 27% no tenían un plan definido y el 39% no tenían pruebas documentadas de los avances y/o el impacto).





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

Aunque la tragedia pandémica ha tenido un gran impacto en la salud mental de las personas, más en algunos colectivos de profesionales por su mayor exposición al riesgo de contagio, convirtiéndose en grupos vulnerables (junto con otros como jóvenes, personas que viven solas, personas mayores en residencias, etc.), los sistemas nacionales de salud han prestado poco o nula atención. Al contrario, los escasos servicios de atención para los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias se vieron considerablemente interrumpidos. Para corregir esta fractura, la Asamblea Mundial de la Salud de mayo de 2021 reclamó una notable mejora del número y calidad de los servicios de salud mental con el **horizonte del año 2030**.

En este escenario internacional debe entenderse la presentación, la víspera del Día Mundial de la Salud Mental, por el presidente del Gobierno del **Plan de Acción 2021-2024 Salud Mental y Covid-19**. El objetivo es mejorar la Atención a la Salud Mental en todos los niveles del Sistema Nacional de Salud, poniendo al tiempo el foco en los grupos más vulnerables. Para dar más credibilidad a esta “hoja de ruta para avanzar” en la protección de la salud mental el Plan contará con 100 millones de euros por parte del Gobierno de España.

3. La importancia de las condiciones socioeconómicas: el entorno laboral como factor de riesgo o de protección para la salud mental

También olvidado, como evidencia la -desilusionante- evaluación que hizo **el Consejo hace una década, en 2011**, ya el (vigente) **Pacto europeo para la salud mental y el bienestar (2008)**, reconocería la importancia de las condiciones socioeconómicas (nivel de recursos, nivel educativo, empleabilidad) y laborales en los estados de salud mental de la población en general, y trabajadora en particular. Consecuentemente, desde una perspectiva de entorno social, cómo se incide en los ambientes de trabajo constituye una parte importante de las políticas y acciones a favor de la salud mental. El Plan presentado, tal y como refleja las palabras del presidente del Gobierno, reincide claramente en esta perspectiva socioeconómica y laboral de la salud mental y, por tanto, de **promoción del bienestar psicosocial de las personas**: “...la precariedad laboral y la incertidumbre hacia el futuro aumentan el riesgo de padecer ansiedad, angustia, depresión o trastornos más graves (...). El impacto de las crisis en los colectivos más vulnerables siempre es más fuerte. Las brechas [sociolaborales] se agravan”.





Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

De ahí que se rechace “normalizar que el trabajo produzca ansiedad (...). Debemos dar respuesta inmediata a quienes tienen problemas de salud mental, pero también debemos abrir un gran debate social sobre las causas profundas y también prolongadas en el origen de los trastornos de salud mental. Debemos reflexionar...sobre el concepto de éxito, sobre la velocidad de la vida moderna, sobre las relaciones laborales...porque nuestro objetivo...debe ser siempre alcanzar la...vida buena” (p. 3 de la transcripción de las palabras del presidente del Gobierno).

4. ¿Del silencio a la palabra, de la palabra a la acción a favor de la salud (bienestar) mental también en el entorno laboral?

Paradójicamente, pese a esta centralidad de los factores sociolaborales (paro, pobreza, precariedad) en un enfoque promocional de la salud mental el Plan no contiene (tampoco el borrador conocido de la nueva **Estrategia de Salud Mental 2021-2026**) una línea prioritaria específica relativa a la intervención en el entorno laboral, como factor de riesgo (si son nocivas) y como factor de protección (si son idóneas) del bienestar emocional de las personas. Tampoco se explicita al dejar emerger **el problema de los suicidios, orillando la dimensión laboral que en ocasiones tienen**. Sorprende igualmente esta omisión de una atención especial al ámbito de intervención-apoyo laboral cuando una de las causas de la nueva actualidad de los problemas de salud mental ha venido de la mano de deportistas profesionales (ej. el **caso de la tenista Osaka**). Sin embargo, es evidente la interacción entre esta visión socioeconómica de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales laborales, por lo que, un marco estratégico coherente y eficaz no puede dejar de actuar en sus conexiones, según prevé expresamente el nuevo marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Artículo científico-técnico

La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021



Elena Lara Carmona

Psicóloga

Técnica de Prevención de Riesgos Laborales Quirónprevención

1. ¿Cómo ha afectado la pandemia a la práctica de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo por parte de los servicios de prevención ajenos?

Es evidente que una crisis tan profunda como la que ha supuesto la pandemia de Covid-19 no podía resultar ajena a la actividad de los servicios de prevención ajenos (SPA), también en un ámbito tan significativo como la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Varios factores han contribuido a ello. A saber:

- Incertidumbre en las empresas, ante la paralización decretada de buen número de sus actividades.
- Paralización de todas las evaluaciones que estaban abiertas en ese periodo, por cuanto las normas de confinamiento impedían la realización de actividades presenciales.
- Incertidumbre en las personas trabajadoras (miedo al contagio, miedo a perder empleo y/o empeoramiento de las condiciones de trabajo).
- Más necesidad de intervención psicosocial en términos de actividad de apoyo a las personas empleadas que propiamente evaluación de factores de riesgo.

Asimismo, es manifiesto que los cambios en el desempeño de la actividad a raíz de las normas y procedimientos de gestión preventiva de la crisis sanitaria de la Covid-19 tienen una notable incidencia en los factores y riesgos psicosociales. En este sentido, en línea con lo que aprecia el marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, la digitalización que ha promovido (o “forzado”) la pandemia tendrá importantes consecuencias en el ámbito de la gestión de factores y riesgos de naturaleza psicosocial. Pero, sin duda, también lo tendrán para el trabajo profesional de evaluación de riesgos psicosociales. Entre los factores relevantes están:

- Normalización en el uso de nuevas tecnologías para toma de datos.
- Cuestionarios on-line.
- Uso plataformas on-line (Teams, Zoom, etc.) toma de datos cualitativos:
 - › Entrevista individual.
 - › Entrevista grupal.
- Introducción generalizada del teletrabajo.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

2. ¿Cómo ha evolucionado la actividad de evaluación de riesgos psicosociales en el bienio 2020-2021?

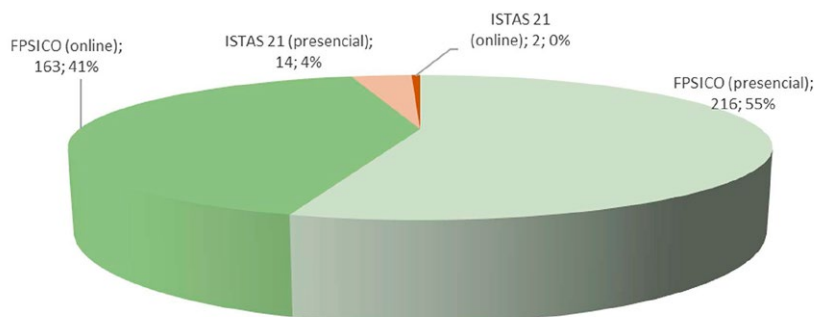
Como evidencian los datos que a continuación se ofrece (extraídos de la base de datos de Quirón Prevención, por tanto, limitada a la actividad que desarrolla en el sector, donde tiene una importante posición de mercado, pero no exclusiva, con lo que tiene de limitación de estos datos, por supuesto) la actividad evaluadora psicosocial permanece estable. En el año 2020 y en el año 2021 el número de evaluaciones de riesgos psicosociales es análoga.

- Datos cuantitativos para 2020: tabla 1 y gráfico 1.

Tabla 1. Total evaluaciones psicosociales 2020. Fuente: Quirónprevención.

TOTAL EVALUACIONES PSICOSOCIALES 2020	395	100%
Evaluaciones cuantitativas y cualitativas	165	42%
Evaluaciones sólo cuantitativas	230	58%
Evaluaciones metodología FPSICO	379	96%
Evaluaciones metodología ISTAS 21	16	4%
Evaluaciones con cuestionarios online	165	42%
Evaluaciones con cuestionarios presenciales	230	58%

Gráfico 1. Evaluaciones factores psicosociales 2020. Fuente: Quirónprevención.



- Datos para 2021: tabla 2 y gráfico 2.

Tabla 2. Total evaluaciones psicosociales 2021. Fuente: Quirónprevención.

TOTAL EVALUACIONES PSICOSOCIALES 2021	389	100%
Evaluaciones cuantitativas y cualitativas	108	42%
Evaluaciones sólo cuantitativas	281	58%
Evaluaciones metodología FPSICO	374	96%
Evaluaciones metodología ISTAS 21	15	4%
Evaluaciones con cuestionarios online	194	50%
Evaluaciones con cuestionarios presenciales	195	50%



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

LABORATORIO
OBSERVATORIO
de L I A P R L



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

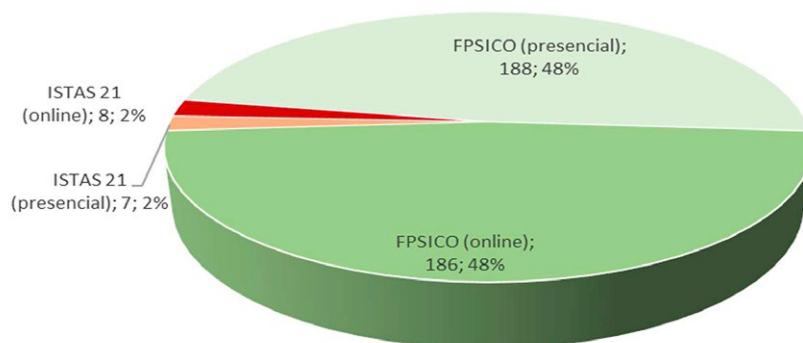
- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

Gráfico 2. Evaluaciones factores psicosociales 2021. Fuente: Quirónprevención.



3. ¿Qué sectores tienen mayor actividad de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo?

Como muestra la tabla 3, la incidencia de la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo es muy desigual atendiendo al factor sectorial. Frente a la imagen intuitiva que se podría tener al respecto, de modo que parecería claro que los sectores de servicios, en especial los públicos, tendrían una mayor actividad evaluadora de riesgos psicosociales, por sus prevalencias en este ámbito de riesgos laborales, no es así. Al menos no es así en la experiencia de nuestra empresa. El sector económico con mayor demanda de evaluación de riesgos psicosociales es el del comercio (tanto al por mayor como al por menor), pues prácticamente 4 de cada 10 son hechas en este sector, seguida a una importante distancia por la industria manufacturera (apenas 2 de cada 10).

Tabla 3. Evaluaciones de riesgos psicosociales en 2021 por sector. Fuente: Quirónprevención.

DATOS POR SECTOR 2021	
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2,5%
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	1,4%
Actividades asociativas	1,4%
Actividades financieras y de seguros	1,4%
Actividades inmobiliarias	1,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,9%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,4%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,3%
Comercio al por mayor y al por menor	37,5%
Construcción	2,8%
Educación	3,9%
Hostelería	4,1%
Industria manufacturera	16,8%
Industrias extractivas	0,3%
Información y comunicaciones	2,2%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,1%
Transporte y almacenamiento	5,2%



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

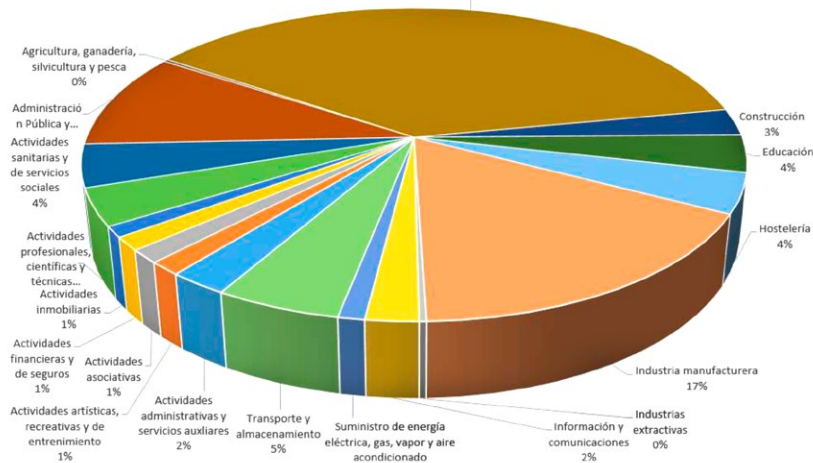
- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

Gráfico 4. Reparto de evaluaciones de riesgos psicosociales por sector. 2021. Fuente: Quirónprevención.



4. ¿Sólo se hacen evaluaciones de riesgos psicosociales?: El avance creciente en la actividad de intervención psicosocial

Naturalmente, la gestión de riesgos psicosociales no es solo evaluación de los mismos. Es igualmente importante, conforme al art. 16 PRL, la actividad de planificación preventiva y, en su caso, de intervención. No obstante, esta dimensión más proactiva se resiste aún, si bien crece de modo significativo, en especial en el ámbito de la gestión de la violencia y el acoso laborales promovido por la Ley de Igualdad.

OTRAS INTERVENCIONES ÁREA PSICOSOCIAL	
Asesoramiento protocolos de acoso laboral	22
Elaboración de procedimientos de acoso laboral	45
Intervenciones investigaciones activación protocolos	24
Intervención consultoría psicosocial	24





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

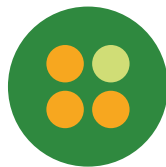
6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Crónicas de actualidad preventiva

El Gobierno español solicita del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT



Equipo de Investigación del LARPSICO

El 25 de junio de 2021 entró en vigor, con carácter general, el **Convenio 190 de la OIT, relativo a la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo**. Hasta hoy, solo 8 países en todo el mundo lo han ratificado y, de este puñado de ratificaciones, solo una es de un país de la UE, Grecia. América del Sur, con tres ratificaciones (Uruguay, Argentina y Ecuador -por este orden cronológico-) y África, con otras tres (Namibia, Somalia e Isla Mauricio) son los continentes con “mayor” número de ratificaciones. Las 8 se completan con un pequeño país de Oceanía (Islas Fiji). No es muy halagüeño este panorama y aún resulta más desilusionante sin se tiene en cuenta que solo está en vigor en 2 de estos países (**Uruguay e Islas Fiji**).

Como recuerda el **nuevo marco estratégico de la UE para la seguridad y salud en el trabajo 2021-2027**, para acelerar los procesos de ratificación por parte de los Estados miembros de la UE y, al tiempo evitar las disparidades entre ellos en esta cuestión, la Comisión propuso hace dos años una Decisión del Consejo por la que se autorizaría a los Estados a ratificar, en interés de la UE, el Convenio sobre la violencia y el acoso 190 OIT (2019). La medida está, sin embargo, paralizada, por lo que cada Estado miembro está siguiendo un proceso y una dinámica diversas a los efectos de ratificación (ej. Francia).

En este escenario, ralentizado y dispar, **España ha iniciado ya el proceso de ratificación del Convenio 190 OIT**. La ratificación de este Convenio internacional, la primera norma jurídica universal en esta materia es importante por varios motivos. El primero porque podremos, por fin, contar con una delimitación específica de los conceptos de violencia laboral y acoso en el trabajo, así como de sus formas contemporáneas, como la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo. El segundo porque, a diferencia del citado marco estratégico comunitario de seguridad y salud 20022-2024, que parece diferenciar netamente entre los riesgos psicosociales laborales y la violencia y el acoso en el trabajo, situando aquellos en la gestión preventiva de riesgos y a estos en las políticas de lucha antidiscriminatoria, el Convenio 190 OIT enfatiza la necesidad de atender a la dimensión de gestión psicosocial de la violencia y el acoso en el trabajo.

Por supuesto, la Comisión no ignora el efecto en la salud de la violencia y el acoso, pero parece primar la dimensión de lucha antidiscriminatoria, no solo, pero sí especialmente, por motivos de género. Precisamente, este enfoque se reforzará a través de una nueva propuesta legislativa sobre la prevención y lucha contra la violencia de género, según **la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**. Sin embargo, el Convenio 190, sin descuidar esa dimensión antidiscriminatoria, especialmente por razón de género, pone el acento en el valor de la lucha contra el acoso en las políticas de creación de entornos saludables para las personas empleadas.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Observatorio internacional sobre la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones

La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Resumen

El 28 de junio de 2021 la Comisión Europea publicó la Comunicación sobre el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo para el período 2021 – 2027. Vamos a repasar en este breve artículo los antecedentes directos de este Marco Estratégico en lo que se refiere a los riesgos psicosociales y los principales contenidos de esta Comunicación de la Comisión Europea.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo, Trabajo Digital, Salud Mental.

Abstract

On 28 June 2021 the European Commission published the Communication on the European Union Strategic Framework for Safety and Health at Work for the period 2021 - 2027. In this short article we will review the direct background of this Strategic Framework with regard to psychosocial risks and the main contents of this Communication of the European Commission.

Keywords: Psychosocial Risks at work, Digital Work, Mental Health.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

LABORATORIO
OBSERVATORIO
de l IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

1. Un nuevo, pero confuso marco estratégico, en materia de seguridad y salud psicosocial en el trabajo: prima la acción científica sobre la legislativa

El 28 de junio de 2021 la Comisión Europea publicó la Comunicación sobre el nuevo **Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo para el período 2021–2027**. Sin en el anterior marco estratégico (2014-2020) no se mencionaba de una forma expresa a los riesgos psicosociales, a diferencia de estrategias anteriores, y solamente se hacía una simple mención a la salud psicológica y a las acciones de promoción y difusión de buenas prácticas sobre salud mental por parte de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el nuevo contiene numerosas y específicas referencias expresas. Ahora bien, la cantidad no es seguida de la calidad, de modo que el tratamiento parece algo confuso en todo el documento, con lo que expresa cierto caos y arbitrariedad en el tratamiento. Asimismo, separará de forma nítida el tratamiento de los riesgos psicosociales respecto de la violencia y el acoso en el trabajo, pese a que el Convenio 190 OIT exige un enfoque de gestión psicosocial de la violencia laboral.

En lo que se refiere a las acciones sobre los riesgos psicosociales en general, la Comisión da cuenta de su apoyo a varios proyectos científicos de estudio que se están llevando a cabo sobre esta materia. A saber:

1. **Proyecto Horizonte 2020** (“Magnet4Europe: Improving Mental Health and Wellbeing in the Health Care Workplace”). Versa sobre la protección de la salud de los trabajadores sanitarios en lo que respecta a su exposición al burnout o síndrome del quemado.
2. **Proyecto EMPOWER** (“European platforM to PromOte Well-being and HEalth in the workplace”). Este trataría sobre el impacto y la rentabilidad de una plataforma de intervención de sanidad electrónica compatible con el objetivo de prevenir las complicaciones comunes de salud mental y reducir el estrés psicológico en el lugar de trabajo.
3. **Proyecto RESPOND**, que versa sobre la exposición de los grupos más vulnerables a la enfermedad Covid-19.





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

En este contexto de promoción de la acción científica en materia de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, la Comisión prefiere instar a los Estados para que mejoren el grado de conocimiento, cuantitativo y cualitativo, de la realidad psicosocial de las organizaciones y de los entornos de trabajo (“la supervisión y la recopilación de datos en lo que se refiere a la situación de los riesgos mentales y psicosociales en todos los sectores”) sobre el legislativo. La Comisión no va a promover acciones legislativas a nivel europeo ni de los Estados en esta materia y se conforma con la realización de estudios científicos de dimensión europea, con que se lleven a cabo más análisis comparados entre Estados y por iniciativa de estos, y que los Estados prosigan reuniendo datos e información sobre esta materia e intensifiquen la supervisión sin que se vea la necesidad o la oportunidad de establecer orientaciones o directrices generales normativas.

2. Digitalización y factores de riesgos psicosociales en el nuevo marco estratégico

El nuevo marco estratégico dedica gran parte de su contenido al desafío que representa el trabajo digital para la prevención de riesgos laborales. Ello es fruto de las encuestas realizadas de forma previa y en las que se evidenciaron las inquietudes en el mundo del trabajo causadas por los **efectos combinados del progreso tecnológico, los cambios demográficos y climáticos y la globalización**. Justamente, se recordará que el nuevo marco estratégico viene precedido por el **Acuerdo de los Agentes Sociales europeos sobre la Digitalización**, y la Comisión invita a dichos agentes a que actualicen en acuerdos concretos, a nivel intersectorial, para asegurar no solo lugares de trabajo sino mercados laborales digitales garantes del bienestar psicosocial de las personas trabajadoras. Además, la Comisión se compromete a poner en marcha algunas iniciativas propias, en concreto las siguientes:

- Encomendará a la Agencia Europea la realización de una campaña sobre lugares de trabajo saludables 2023-2025 que esté dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupe, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Elaborará una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Garantizará un seguimiento adecuado de la propuesta de Directiva sobre el derecho a la desconexión digital.

3. Las acciones sobre salud mental en el trabajo

Por último, la Comisión incluye acciones específicas que va a llevar a cabo en salud mental, una materia que no puede confundirse con el ámbito de los riesgos psicosociales, pero sí guarda una evidente relación con ellos. En concreto, se mencionan dos medidas:

- Iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de las personas trabajadoras y plantee orientaciones prácticas antes de finalizar 2022.
- Consulta a un panel de personas expertas sobre fórmulas efectivas para invertir en materia de salud y realizar un dictamen sobre el apoyo a la salud mental de las personas sanitarias y otros colectivos esenciales antes de fin de 2021.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

4. Conclusión

Como se ha podido observar, las acciones que se incluyen en el Marco Estratégico 2022–2027 en materia de riesgos psicosociales son, por lo general, poco ambiciosas y persisten en la adopción de medidas jurídicamente no vinculantes. El nuevo marco comunitario en materia de seguridad y salud en el trabajo, que será determinante en el diseño de la renovación del marco estratégico nacional (en este momento en preparación), incide en las acciones no legislativas, prefiriendo promover las fórmulas de *Soft-law* (orientaciones o directrices no vinculantes), así como el conocimiento científico aplicado (esto es, que incluya recomendaciones de mejora de la acción práctica). ¿Evolución o retroceso respecto de la Comunicación de 2017? Me parece que más lo primero que lo segundo.





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales



David Castillo

Human Resources & Health and Safety Manager

Smurfit Kappa Mengíbar

1. ¿Por qué un plan de gestión de factores y riesgos psicosociales en nuestra empresa?

En Smurfit Kappa, comprometidos con el cuidado de las personas que trabajan en nuestra organización, fomentamos comportamientos y hábitos seguros, así como buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar en el trabajo. La celebración de la semana de seguridad y salud es una de esas buenas prácticas que tenemos integrada en la cultura preventiva de la factoría de Mengíbar (Jaén), la cual nos permite actualizar nuestros conocimientos y nos ayuda a afrontar los cambios que nos acontecen.

Fue en el año 2016 cuando D. Cristóbal Molina Navarrete (Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Jaén y Director del LARPSICO) impartió la ponencia inaugural de aquella edición de la semana de seguridad y salud, dedicada a la prevención de los riesgos psicosociales. Su ponencia despertó el interés de los asistentes en profundizar en los factores preventivos a nivel psicosocial y por ese motivo realizamos una nueva evaluación de riesgos psicosociales en la que volvimos a contar con la colaboración y el apoyo, durante todo el proceso, de los delegados de prevención de riesgos laborales.





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

LABORATORIO
OBSERVATORIO
de I I A P R L



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

2. Más allá de la evaluación de riesgos psicosociales: Principales contenidos del plan de acción

Aquel hito, tuvo como consecuencia la implementación de las acciones del plan de intervención que hemos ido actualizando durante estos años, en los siguientes factores psicosociales:

- Participación y Supervisión: Implementación de la plataforma digital de participación, realización de encuestas laborales y formación "Safety for leaders" para facilitar herramientas de supervisión y fomento del liderazgo saludable.
- Apoyo Social: Instrumental por parte los líderes de equipos y para el caso de afectados por Covid-19, de carácter informativo, evaluativo y emocional.
- Tiempo de trabajo: Formación para la optimización del tiempo de trabajo (gestión de tiempo, reuniones eficaces, utilización de entorno digital para disminución de traslados y viajes) así como medidas de flexibilización.
- Demandas Psicológicas: Programa de autoconocimiento y habilidades psicosociales, gimnasio emocional para entrenar la gestión y regulación emocional e implementación del Programa de Ayuda al Empleado (P.A.E.)
- Relaciones sociales: Implementación del protocolo contra el acoso, fomento de actividad física compartida, colaboración en proyectos sociales de nuestra comunidad (O.N.G.) y actividades de fomento de relaciones sociales (jornadas de puertas abiertas en la factoría, eventos de promoción de la seguridad y salud laboral, actividades para los hijos de las personas trabajadoras).
- Interés por la persona: Facilitar la promoción profesional del personal interno mediante la publicación de vacantes, formación específica psicosocial en gestión del estrés, técnicas de relajación y calidad del sueño, gestión de emociones y habilidades sociales, mindfulness, programa y actos de Reconocimiento, actividades ofrecidas por el servicio médico como el control de la obesidad y prevención cardiovascular, promoción de hábitos saludables en nutrición y cuidados musculoesqueléticos mediante fisioterapia.

3. Valoración positiva, para las personas empleadas y para el funcionamiento de la empresa en el seno del grupo empresarial multinacional

El impacto positivo que han tenido estas acciones nos ayuda a prevenir incidentes psicosociales y nos ha capacitado para afrontar una etapa especialmente difícil, como ha sido la crisis sanitaria de la Covid-19. Por este motivo, queremos agradecer a todas las personas que han hecho posible que hoy tengamos este plan de intervención psicosocial, reconocido interna y externamente, como ejemplo en liderazgo saludable, facilitando la consolidación de nuestro plan de bienestar. Este valor forma parte de la esencia del modelo de cuidado que ofrecemos a las personas trabajadoras de Smurfit Kappa Mengíbar.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Hoja informativa: respondemos claro a sus dudas frecuentes

¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?



Equipo de Investigación del LARPSICO

Cuestión dudosa

Pese a la claridad normativa de la obligación empresarial de realizar las evaluaciones (inicial y periódicas; básicas y específicas) de riesgos laborales de naturaleza psicosocial todavía hoy es muy frecuente la siguiente pregunta: **¿la evaluación de riesgos psicosociales ha de hacerse solo cuando haya una denuncia, bien por parte de una persona empleada o de la representación laboral, un requerimiento, por parte de la inspección de trabajo o una demanda judicial?** Esta pregunta fue formulada, entre otras, en el coloquio que siguió al desarrollo de la Jornada Técnica que organizó el Centro de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL) de Sevilla en colaboración con el LARPSICO, **el 14 de octubre de 2021**.

Respuesta

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en todos los entornos de trabajo, si bien difieren en número e intensidad a resultas del tipo de actividad económica, características de la empresa y condiciones de empleo y de trabajo en cada caso. Por lo tanto, la evaluación de esta tipología de factores y riesgos debe realizarse del mismo modo que se hace para el resto de los riesgos laborales, atendiendo a lo que se establece en el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin esperar a que haya denuncia laboral interna, requerimiento inspector o demanda judicial. La STS, 4ª, de 16 de febrero de 2016 (recurso de casación 250/2014) es muy clara al respecto y confirma que no bastará con realizar una identificación inicial somera (a simple vista) o muy básica (genérica) de los eventuales factores de riesgo psicosocial, sino que debe realizarse un procedimiento evaluador conducido de forma completa y precisa, con una metodología adecuada científico-técnica (cualquiera de los métodos validados por el Criterio Técnico de la ITSS en aplicación del art. 5.2 del **Reglamento de los Servicios de Prevención**) y con la debida participación de la representación laboral.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la APRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

Naturalmente, como para la evaluación del resto de factores y riesgos laborales (como los de seguridad, higiene, etc.), si de esa evaluación se desprenden riesgos inevitables, deberá elaborarse un plan de control de aquéllos, esto es, de planificación de la actividad preventiva psicosocial. La empresa es garante de una adecuada ejecución de esas medidas, que los servicios de prevención deben fijar de forma detallada y precisa. En otro caso, será la empresa la que incurrirá en inobservancia de la normativa preventiva, con el riesgo de ser sancionada.

Asimismo, la evaluación psicosocial deberá renovarse en los términos del art. 16 LPRL:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo que puedan tener impacto o repercusión en la salud psicosocial de las personas trabajadoras.**
- Cuando se hayan actualizados daños a la salud de las personas empleadas asociados a los factores de riesgo psicosocial.**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2021

1. EDITORIAL

- Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La experiencia de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: un análisis cuantitativo y cualitativo 2020-2021

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- El Gobierno de España ha solicitado del Congreso la autorización para ratificar el Convenio 190 OIT

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- La gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo como prioridad del nuevo marco estratégico de la UE en seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

5. BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- Smurfit Kappa Mengíbar: Buenas prácticas en la gestión de acciones de los factores psicosociales

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Cuándo hay que realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y qué periodicidad exigen para su renovación?

7. PARA SABER MÁS

#Para saber más

AAVV (Dir. Domínguez Fernández, JJ.- Escanciano Rodríguez, Susana) (2017). *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*. Albacete, Editorial Bomarzo.

AAVV. (Dir. Fernández Avilés, José Antonio) (2021). *Prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes*. Albacete, Editorial Bomarzo.

AAVV. "Calidad de vida y riesgo psicosocial en trabajadores migrantes de la Región del Maule, Chile". *Medwave* 2021;21(S2): eSP83 .
<https://doi.org/10.5867/Medwave.2021.S2.SP83>

CARRASCO CORREA, Manuel (2021). "Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados". *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 431-448.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5493>