

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #03/2021 (septiembre-diciembre)

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 #03/2021 (septiembre-diciembre)

Sumario

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad de South Australia

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

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 I A P R L



**Universidad
de Jaén**



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Editorial

Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la “ciber-psicología aplicada”, ¿nueva rama de prevención de riesgos laborales?



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)

1. Como ha reconocido recientemente la Comisión Europea, **a través del nuevo marco comunitario de seguridad y salud en el trabajo, 2021-2027**, la transformación digital tiene ya, y será más intenso en el futuro próximo, un gran impacto en la seguridad y salud en los entornos de trabajo. Los cambios en las formas y condiciones de empleo y trabajo que impone, con un importante aumento no solo de la población que trabaja a distancia, sino también de la que asume el modelo de “nomadismo laboral digital”, incluso internacional, requerirán soluciones nuevas y actualizadas en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de las personas. No se trata únicamente de riesgos psicosociales, ni siquiera también de riesgos ergonómicos, sino incluso de eventuales nuevos riesgos biológicos. En este sentido, el acelerado despliegue de las tecnologías inalámbricas, móviles y otras tecnologías avanzadas —y el uso, cada vez mayor, de este tipo de dispositivos para fines laborales— exigirá evaluar su impacto de forma más profundo, a fin de medir los efectos de la exposición de las personas trabajadoras a la radiación óptica y a los campos electromagnéticos, así como de los posibles efectos adversos para la salud en el caso de dispositivos más potentes.





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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

La Comisión Europea es consciente de que, desde la perspectiva de protección eficaz del bienestar psicosocial de la población trabajadora, las condiciones de empleo y de trabajo asociadas a la digitalización de los entornos difuminan los límites tradicionales existentes entre el trabajo y la vida privada. Si esta tendencia se suma a otras relativas al trabajo a distancia, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el aumento del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), ciertamente los riesgos psicosociales y ergonómicos adquieren un renovado, y preocupante, protagonismo. Justamente, la Comisión ha puesto el foco especialmente en la evolución general de las nuevas formas de trabajo y modelos de negocio, sobre todo en lo que se refiere a la economía a través del trabajo en plataformas digitales. Por eso acaba de presentar **una iniciativa legal destinada a mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan a través de plataformas digitales**.

Uno de los objetivos principales de esta iniciativa es velar por unas condiciones de trabajo adecuadas, también en relación con la salud y la seguridad, de todas las personas que trabajen a través de plataformas. La práctica ha evidenciado que este nuevo modelo de negocio genera grandes oportunidades de empleo y crecimiento, pero también tiende a utilizar **métodos en los que el estrés laboral está muy presente**¹. Estas normas comunitarias pretenden aclarar, para dar seguridad jurídica, a empresas y personas trabajadoras, la situación en lo que se refiere al acervo de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo, incluida la prevención eficaz de riesgos de índole psicosocial (**STJUE 11 de noviembre de 2021**).

2. En este escenario, de transformaciones tecnológicas y organizativas, así como de nuevos marcos de regulación y acción dirigidos a crear nuevos ecosistemas institucionales adaptados a aquellos cambios, las propias plataformas han comenzado a reinventarse. Junto al desarrollo de nuevos usos de las tecnologías digitales para mejorar la productividad de las empresas, también atienden a la necesidad de mejorar el bienestar psicosocial de las personas empleadas. La pandemia nos ha enseñado (otra cosa es que luego se saquen, de forma operativa, las debidas lecciones) la importancia de conciliar, no oponer, economía y salud, o viceversa. Las empresas han de incorporar en sus procesos las últimas tecnologías (nube, soluciones de gestión, internet de las cosas...), para maximizar su actividad, pero también debe rediseñar espacios productivos que mejoren la comunicación, la colaboración y el bienestar de todas las personas.

Pues bien, en este contexto, las plataformas digitales desarrollan aplicaciones para que las empresas puedan gestionar mejor el teletrabajo o los modelos híbridos de organización del trabajo que, al tiempo que mejoran la rentabilidad empresarial, ayudan a mantener, incluso fomentar el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras. Es el caso, por ejemplo, de Microsoft, que propone un ecosistema tecnológico-organizativo eficaz tanto para satisfacer las necesidades de productividad de las empresas como de bienestar psicosocial den el día a día de las personas empleadas, teletrabajadoras o no. empleados en el día a día. Este es el objetivo de **Microsoft Viva**, una solución que incorpora opciones para que la persona empleada en remoto gestione mejor su tiempo y evite la sobrecarga de trabajo: permite optimizar su calendario, reservar tiempo para enfocarse en sus tareas y descanso y tenga acceso a herramientas de formación. En la misma dirección se ha movido ya su mayor competidora, como es **Zoom**.

¹ Incluir enlace la ficha técnica de Iván William, cuando esté publicada.



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

Al igual que Webex, que ha lanzado **People Insight, un conjunto de servicios para monitorizar la actividad de las personas empleadas de toda la organización**, tanto en remoto como en las oficinas, **para mejorar su productividad, sin descuidar el cuidado del bienestar**. A tal fin, ofrecerá a sus equipos directivos una visión global de las conexiones, los hábitos de colaboración o las preferencias laborales para conciliar el trabajo con la vida personal mediante datos anonimizados. Esto brindará a una gran cantidad de información para organizar mejor la carga de trabajo, evitando el estrés de la sobrecarga laboral.

3. Vemos, por doquier, cómo, la misma fuente de nuevos factores de riesgo, la era digital, se muestra al tiempo como fuente de factores de protección, la solución tecnológica para ofrecer vías de gestión preventiva y promocional eficaz. Como reconoce la Comisión Europea, los datos disponibles (cuya gestión, en un sistema basado en la economía de los datos, también será determinante para mejorar la eficacia de las políticas preventivas, públicas y de empresa) ponen de manifiesto que para combatir los peligros para el bienestar psicosocial, mutando los factores de riesgo en factores de protección, se requieren procesos que conlleve cambios en el entorno de trabajo. Pero la presencia de la tecnología digital es aún mayor y se adentra en las propias técnicas preventivas, conformando no solo nuevos instrumentos para la acción preventiva, sino incluso nuevas ramas científico-técnicas aplicadas a la prevención de riesgos laborales. Sería el caso de la denominada **“ciber-psicología aplicada” a la prevención de riesgos**.

Al igual que todas las esferas de nuestra vida están atravesadas por la tecnología digital, también lo están las diferentes disciplinas científicas y/o técnicas, de modo que nadie puede comprender hoy la medicina, la biología, la seguridad, el derecho o, por lo que aquí interesa, la psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales, sin la inmersión tecnológica. Desde esta perspectiva la “ciber-psicología aplicada a la prevención” se entenderá como la rama de la psicología preventiva de riesgos laborales que estudia cómo comprender el comportamiento humano en relación con tecnología, las redes sociales y la inteligencia artificial en el entorno de trabajo, utilizando la propia tecnología digital para mejorar las herramientas de gestión eficaz de los riesgos asociados a usos intensivos de esas tecnologías. Como expresara el creador de este concepto, el psicólogo norteamericano J. Suler (**The Psychology of Cyberspace**), la ciber-psicología debe tener como fin último empoderarnos para hacer de los entornos digitales lugares mejores y más seguros. Por lo tanto, **su mayor razón de ser sería servir de fuente de evidencias de índole científico-tecnológico orientada al desarrollo del bienestar psicosocial** de las personas en entornos digitales en general, y del trabajo más en particular.

De este modo, la APA (*American Psychological Association*) considera la califica como una especialidad más de la psicología, basada en la inmersión tecnológica de esta ciencia para poder comprender más precisamente cómo mantener el equilibrio biopsicosocial de personas y sociedades en la era digital. Se dice que “ciber-psicología” no sería tanto una rama dentro de la psicología, si no **el modo que asume la ciencia psicológica al integrar lo digital**. Sus campos de estudio son múltiples (redes, usos y abusos de las TIC, espacios o comunidades virtuales, adicciones conductuales, adicciones tecnológicas o compras online, p.ej. **ciberataques y ciberacoso**, etc.). Consecuentemente tecnologías como la terapia online o la realidad virtual ganan peso en el tratamiento de la **ansiedad**, el estrés, las fobias, el ciberacoso, las adicciones o ciertos otros trastornos mentales. El universo (incluso metaverso) de conexiones, algoritmos, Big Data, Inteligencia Artificial, etc., mutarían, así, de fuentes de riesgo a



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

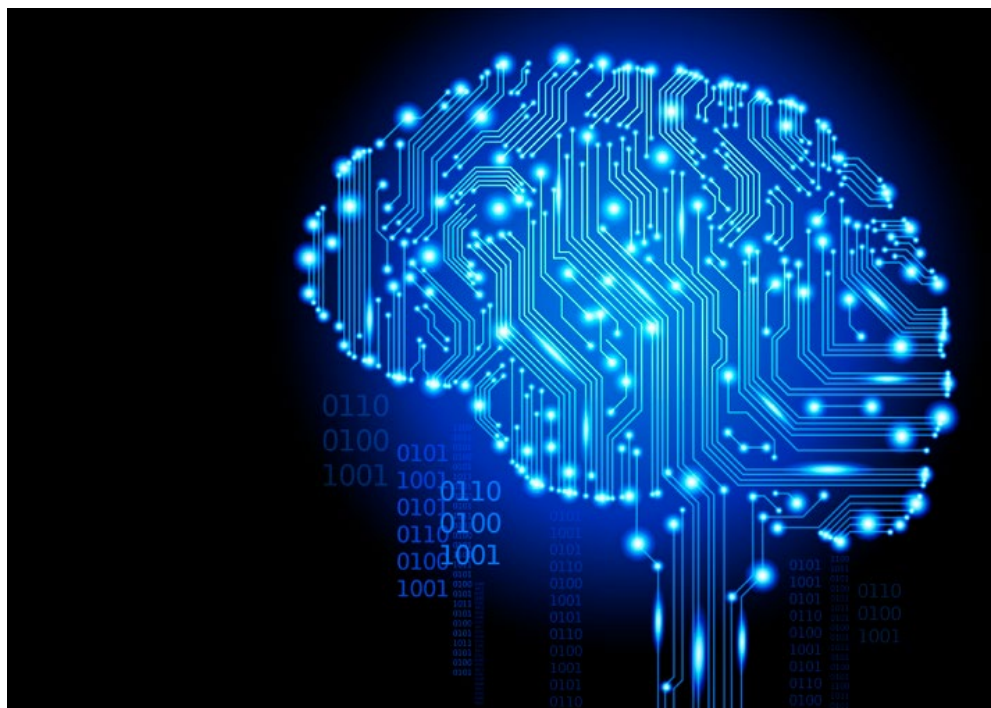
6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

fuentes de protección para potenciar el bienestar biopsicosocial, del mismo modo que la creciente presencia de la ciberdelincuencia daría paso a las ciencias y tecnologías de la “ciberseguridad” (en el trabajo).

La experiencia ya conoce algunas prácticas en este ámbito. Tanto en el ámbito externo al trabajo (**como en la protección de las personas jóvenes frente a los riesgos psicosociales asociados al entorno digital en el que se mueven**), cuanto en el ámbito laboral (Fundación San Patricio y su proyecto Psicolan).





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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Artículo científico-técnico

Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora



Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I, Castellón

1. El impacto de la Covid-19 en la salud psicosocial: su reflejo en los patrones de consumos y conductas problemáticas

Sin duda, la pandemia de Covid-19 ha provocado gran impacto en la salud psicosocial de la población, generando una notable sobrecarga emocional a causa del aislamiento social, la soledad, la negatividad y la desesperanza sentidas. Así, la OMS ha señalado que al menos un 20 por cien de la población padecerá algún tipo de afectación negativa a su salud mental, lo que **supone el doble de la incidencia en circunstancias normales**.

En este escenario, no sorprende ni el aumento de las demandas de consultas de terapia psíquica (**en torno a un 30%**) a consecuencia de los estragos del virus, ni tampoco que los diversos estudios e informes realizados muestren su reflejo en la pérdida de hábitos saludables de vida que, en determinados contextos de riesgo, pueden traducirse en consumos y usos problemáticos o nocivos para la salud [ej. aumento del uso de redes sociales, así como del tiempo dedicado a ver la TV y de uso de videojuegos en los más jóvenes, el incremento del consumo tabáquico especialmente en las mujeres, así como del de **psicofármacos** —menor en hombres (7,6%) que en mujeres (15,4%)—, y también de productos de elevada carga calórica —también mayor en mujeres (49%) que en hombres (32,9%)—]. En línea con las conclusiones reflejadas en la **Encuesta sobre Consumos de Sustancias Psicoactivas en el ámbito laboral** en sus sucesivas ediciones, la situación ocupacional de las personas y, más ampliamente, el trabajo, inciden de una manera clara en estas situaciones, por cuanto la pérdida de empleo, la inseguridad en torno a las condiciones de prestación, incluidas la retributivas, o los diferenciales son factores de riesgo para este tipo de consumos.





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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

2. Factores de riesgo y factores de protección: ambivalencia del trabajo respecto de los patrones adictivos

En el concreto marco de la pandemia por Covid-19, con la apuntada situación general favorable a una mayor proclividad, pueden destacarse entre los factores de riesgo de caer en consumos o conductas problemáticas identificados:

- Tener entre 18 y 39 años.
- Carecer de pareja.
- Padecer enfermedades cardiovasculares o pulmonares previas.
- Convivir o tener a su cargo personas diagnosticadas de Covid-19
- Estar a cargo de personas con discapacidad severa o con trastornos mentales previos.
- Tener una situación económica insuficiente o inestable.
- Padecer peores condiciones de vida que antes de la pandemia.

Por lo que respecta a los factores de protección ante consumos o conductas problemáticas, entre los más relevantes se encuentran:

- Tener hijos/as a cargo.
- Contar con estudios superiores.
- Disponer de una buena situación económica.
- Mantener el trabajo que se desempeñaba con anterioridad a la pandemia, o estar en una situación de pensionista de jubilación.
- Prestar servicios mediante teletrabajo.

Habría que matizar el efecto del último factor señalado, puesto que si bien es cierto que el teletrabajo ha generado el efecto positivo de dar sensación de seguridad frente al contagio de Covid-19, también ha provocado o acentuado algunos riesgos psicosociales. En cualquier caso, es de destacar que, a excepción del primero, todos los factores de protección apuntados, pueden relacionarse, de forma más o menos directa —aun en su significación de garantía de una renta suficiente o de halagüeña expectativa laboral—, con la vida profesional y/o con el trabajo. Ello da idea de la enorme importancia de este ámbito. Tanto la [Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024](#) cuanto la [Estrategia de Salud Mental 2022-2026](#) así lo reflejan, en diversos modos y grados.

Conforme a estudios empíricos solventes, **prácticamente el 42% de la población trabajadora presenta relevantes síntomas de ansiedad asociados a las situaciones de pandemia**, y el 46,5% se siente deprimido. El 56,8% confiesa acusar falta de concentración y el 54,7% manifiesta que no puede dormir debido a la preocupación. Hasta casi un 70% se eleva el porcentaje de personas trabajadoras que tienen dolores de cabeza recurrentes, así como el de quienes requerirían una evaluación detallada del servicio de prevención de riesgos laborales por presentar alto riesgo de estrés e, incluso, depresión postCovid-19. Más altos todavía son los porcentajes de las personas trabajadoras que presentan nerviosismo, irritabilidad o tensión (86,2%) o alteración del sueño (84,7%).



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

3. Colectivos especialmente afectados: el personal sanitario y el de atención a personas mayores en residencias

Como resulta lógico, la mayor huella psicosocial se produce en los colectivos profesionales con una mayor exposición a la pandemia. En este sentido, el **personal sanitario** presenta la mayor fractura psicosocial. La sintomatología típica que ha presentado este colectivo es la propia de pérdida de salud psíquica, con insomnio, ansiedad, estrés y depresión. Por otra parte, también el tratamiento de protección social desde el plano reparador ha tenido incidencia negativa, dado que, por una parte, como se ha expuesto, la seguridad en la dimensión económica constituye un factor de protección, y por otra, los riesgos profesionales están más protegidos desde esta perspectiva. En consecuencia, la inicial incertidumbre sobre la naturaleza de los contagios o de las cuarentenas, situaciones éstas que además han sido habituales, en un colectivo ya especialmente debilitado, ha hecho que llueva sobre mojado.

Otro de los colectivos más castigados desde el punto de vista psicosocial ha sido el **personal de atención y cuidados en residencias de mayores**. Como radiografía de este colectivo, puede decirse que está constituido por unas 320.000 personas en España, el 83% mujeres y que el 80% presta servicios en el sector privado. Las ratios residente-cuidadora siempre han sido muy deficientes. En este sentido, se agravó el déficit de personal estructural debido a los múltiples contagios y cuarentenas que sufrieron durante la fase álgida de la pandemia. No sorprende que, en este contexto, la pandemia elevara el ya intenso consumo de hipnosedantes entre el personal que presta servicios en este sector.

4. Conclusiones

A modo de conclusión, ha de incidirse en la doble significación que puede tener el trabajo en relación con la salud psicosocial de las personas trabajadoras, puesto que unas inadecuadas condiciones laborales pueden constituir factores de riesgo, mientras que cuando son óptimas pueden actuar como factores de protección. Habrá, por tanto, que poner el foco en los colectivos más afectados por las adicciones o consumos problemáticos —que revelan una mala salud psicosocial—, y actuar sobre sus condiciones de trabajo y empleo a efectos de que éstas no sean acicate sino escudo frente a estos problemas.



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

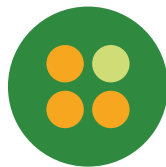
6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Crónicas de actualidad preventiva

Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)



Equipo de Investigación del LARPSICO

Entre las heridas psicosociales que la pandemia está dejando, en la población en general, y en la población trabajadora en particular, está la denominada “fatiga pandémica”, estado de ánimo situado entre el cansancio o agotamiento psicofísico y el hastío. La OMS delimita este síndrome como aquel estado de desmotivación para seguir las conductas de protección recomendadas que aparece de forma gradual en el tiempo y que está afectada por diversas emociones, experiencias y percepciones, así como por el contexto social, cultural, estructural y legislativo. Muchos factores inciden en este estado de ánimo nocivo para la salud: la situación económica, la prolongada incertidumbre sobre qué va a pasar en el futuro, la restricción de libertades derivada de las medidas antiCovid-19, el continuo bombardeo informativo o el simple hartazgo contribuyen de manera clara a generar y mantener este estado de fatiga pandémica

Pero no es el único problema de pérdida de salud psicosocial asociado a la pandemia. Junto a la ansiedad y la depresión (un metaanálisis de 68 estudios durante la pandemia, que incluyeron 288.830 personas participantes de 19 países, mostró que **como promedio afectan, en grados moderados, a la tercera parte de la población general**), adquiere cada vez más protagonismo el denominado “síndrome del agotamiento o desgaste profesional” (burnout). Los **principales indicadores** de este problema de salud psicosocial laboral, reconocido como tal por la OMS (CIE-11), aprobado el pasado año y cuya entrada en vigor se ha fijado para el próximo 1 de enero de 2022, son agotamiento psico-físico generalizado, despersonalización y cinismo (incluye aislamiento), así como desmotivación (y baja autoestima —dudas sobre capacidades profesionales—). Un reciente estudio del Grupo consultor ADECCO (“*Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo, 2021*”) estima que, en la población española, **la prevalencia de este síndrome es del 39% (prácticamente cuatro de cada diez personas empleadas)** desde que arrancó la pandemia. España se sitúa, de este modo, por encima de la media comunitaria, por encima de países como Francia, Alemania y Suecia, aun por debajo de otros como Italia y Grecia (o Polonia y Rumania), y al nivel de otros como Noruega o, fuera de Europa, Canadá o Estados Unidos (**vid. Gráfico, obtenido de la publicación divulgativa 20 minutos**).



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

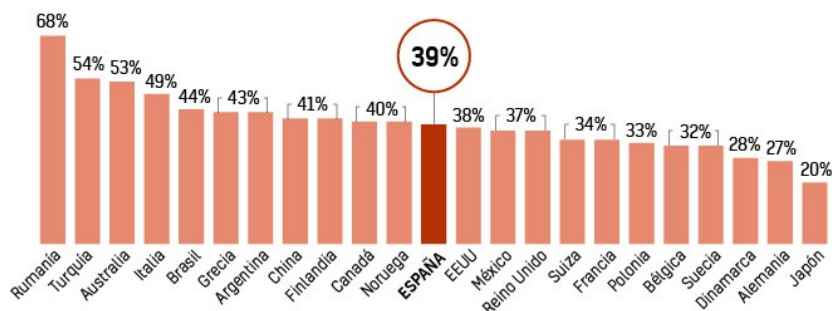
7. PARA SABER MÁS

Gráfico. Personas empleadas en el mundo que manifiestan haber sufrido 'burnout'.

Empleados que manifiestan haber sufrido 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado'

20 minutos

DESDE MAYO DE 2020 A JUNIO DE 2021



FUENTE: Adecco

GRÁFICO: Henar de Pedro

Naturalmente, en un escenario de recrudescimiento de las olas pandémicas, desde luego para determinados colectivos profesionales, como el personal sanitario, que vuelve a estar al límite, **es especialmente apremiante tomarse más en serio los problemas de salud psicosocial en el trabajo**. Precisamente, en el referido informe (segunda parte de "Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo", 2021) se constata una profunda fractura entre el modo de percibir la situación el personal agotado y las expectativas que tiene sobre la forma en la que este problema se abordará en el futuro. Únicamente el 14% de las personas consultadas cree que su empresa proporcionará soluciones (apoyo) para prevenir el burnout en el futuro. Es 3 puntos porcentuales inferior a la media global (17%). Paradójicamente, en países con escasa cultura preventiva de riesgos laborales, menos psicosociales, como Turquía, con un 38%, lidera el país de profesionales más optimistas, mientras que un país desarrollado y de larga tradición en este ámbito de gestión preventiva, Japón, cuenta con los más pesimistas (4%). ¿Será el efecto de la larga experiencia de frustraciones preventivas en esta materia, en el país no solo del sol naciente, sino del **síndrome del karoshi**?

En España, a 4 de cada 10 managers no les ha resultado fácil manejar a sus equipos en temas de salud mental (41%) y agotamiento o burnout (43%). A nivel global, a la mitad de los gerentes les resulta difícil identificar cuándo el personal puede estar padeciendo problemas de salud mental (47%), o exceso de trabajo (49%). Por países, en Rumanía (77% salud mental; 76% burnout) y en Australia (60% salud mental; 66% burnout) se encuentran las personas directivas con mayores dificultades a la hora de reconocer estas enfermedades entre sus empleados. En el lado opuesto se sitúan Francia (29% salud mental; 30% burnout) y Japón (19% salud mental; 20% burnout), donde los mandos superiores dicen tener más facilidades para distinguirlos. En suma, parece que el imperativo de prevención de riesgos psicosociales tiene todavía mucho camino que recorrer para dar efectividad a las obligaciones preventivas.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de LARPSICO



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

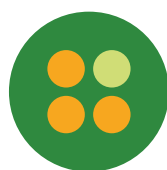
6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

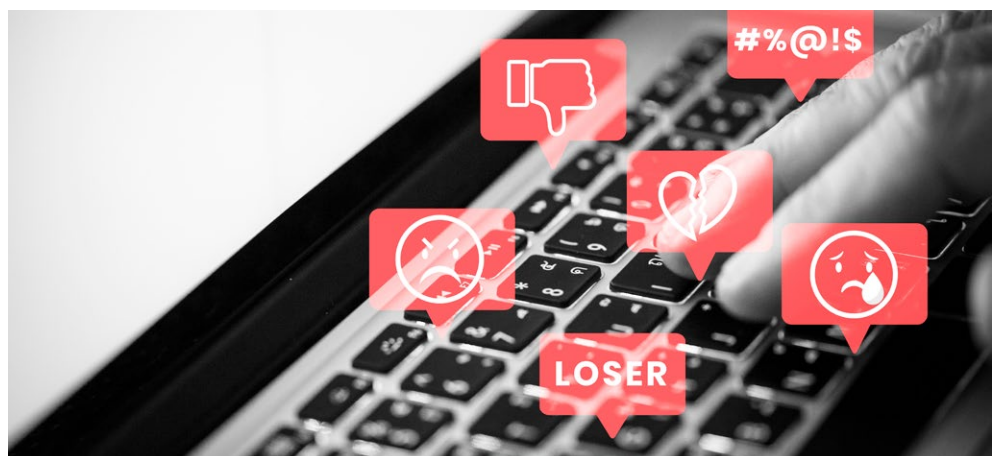
#Observatorio internacional sobre la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones

Podcast el futuro del trabajo. Iniciativa de la OIT. Especial referencia al episodio 4: Ciberacoso y ciberviolencia en el mundo del trabajo



Equipo de Investigación del LARPSICO

En línea con el recurso a estos instrumentos de comunicación y divulgación basados en usos de diferentes medios tecnológicos, bien audiovisuales, bien de radio, o bien multimedia, ya desarrollados por diferentes instituciones, públicas y privadas, incluso sobre el tema relativo al “futuro del trabajo”, la OIT ha lanzado su iniciativa sobre “**Podcast el futuro del trabajo**”. Se trata de una sugerente iniciativa en la que se analizan temas de actualidad relacionados con las relaciones laborales y la protección social, en especial respecto de determinadas temáticas (igualdad, inclusión, diversidad, trabajo decente, Big Data y oportunidades de empleo, etc.) y para ciertos colectivos (más) vulnerables (personas con discapacidad, jóvenes, mujeres, etc.). El listado es muy **amplio**.



Una de las series de podcast relativos al futuro del trabajo incluye un “**episodio**”, el **número 4**, relativo a la **identificación y prevención del ciberacoso en el trabajo** en particular, y en general a toda forma de violencia digital en los entornos laborales. El desarrollo del mismo ha correspondido al LARPSICO, en una iniciativa de cooperación con la OIT-Cono Sur que forma parte de un propósito más amplio de mantener colaboraciones permanentes en temas de interés común, como es la mejora de la prevención de riesgos laborales de naturaleza psicosocial.



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad de South Australia

La **Universidad de South Australia (UNISA: Universidad de Australia del Sur)**, con apoyo de la OIT ha puesto en marcha un proyecto de investigación aplicada relativo a las políticas nacionales de salud mental en el trabajo. El objetivo es crear un “índice internacional” que permita comparar la respuesta dada por las políticas públicas a los riesgos psicosociales en el trabajo. Si bien se trata de un proyecto eminentemente académico, incorpora una dimensión social importante, de modo que da voz a las diferentes partes de las relaciones de trabajo: interlocutores sociales y a las autoridades laborales.

La profesora Maureen Dollard, codirectora del Centro para la excelencia en el lugar de trabajo de la Universidad de Australia del Sur, recibió una beca de investigación “**ARC Laureate Fellowship**” por valor de más de 3 millones de dólares para establecer una “plataforma de investigación nacional e internacional sobre el clima de seguridad psicosocial de los lugares de trabajo”. Pretende crear el “primer” **Observatorio Mundial de Clima de Seguridad y Salud Psicosocial**, recopilando y sistematizando datos y experiencias al respecto en el orbe. Como vemos, su objetivo es análogo al que pretende el LARPCISO para Europa y América Latina.



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

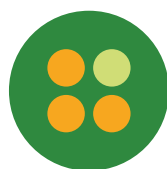
6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva



Equipo de Investigación del LARPSICO

SOMAJASA: promoción de hábitos saludables en la empresa y gestión proactiva frente a las eventuales adicciones de las personas empleadas

SOMAJASA (Sociedad Mixta de Aguas de Jaén, Sociedad Anónima) es una empresa pública dedicada a la gestión del agua en la provincia de JAÉN. Cuenta con un servicio de prevención propio (SPP). En el marco de una política de seguridad y salud en el trabajo que trata de integrar la prevención de riesgos laborales con la promoción de la salud en los entornos laborales, la empresa pública cuenta, junto con un “Plan de Movilidad Vial de la Empresa”, con un **protocolo de gestión proactiva** para hacer frente a eventuales adicciones (en especial alcohol) de sus personas empleadas. Se trata de un protocolo acordado con la representación laboral, y con él se trata de facilitar, a efectos preventivos, los controles de consumos alcohólicos, dada la importancia de esta cuestión en general, y en particular respecto del personal conductor. En este marco, se promueven periódicas campañas de sensibilización para prevenir conductas de este tipo problemáticas.

Este protocolo y experiencia previa pretende ser evaluada en fechas recientes, a fin de mejorar su implementación. Asimismo, se configura como el germen de un “nuevo enfoque de la organización hacia los hábitos saludables” y que tienen su origen en los Informes Anuales de Vigilancia de la Salud, y campañas divulgativas.

GESTAMP-Linares: procedimiento de detección y evaluación de adicciones

La empresa linarense GESTAMP se dedica a la fabricación de componentes para automóviles, en colaboración con el CENTRO TECNOLÓGICO METALMECÁNICA Y DEL TRANSPORTE (CETEMET). Puntera en el uso de determinadas tecnologías, a través de varios acuerdos de asociación con diferentes empresas y entidades, Gestamp Linares ocupa la posición 4.926 en el Ranking de Empresas Nacional, la 19 en el ranking de empresas de Jaén, y el lugar 110 en el ranking de su sector **CNAE**. En el plano de la gestión proactiva de adicciones en la población empleada cuenta, desde hace varios años, con un programa de actuación para controlarlas y minimizarlas, haciendo especial hincapié en promover una vida saludable, tanto dentro como fuera del entorno laboral.



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

IBERMUTUA: Convenio entre la Mutua y la Fundación Noray Proyecto Hombre para la gestión proactiva de las adicciones en la población laboral

La conocida Mutua Colaboradora de la Seguridad Social ha firmado un convenio para la colaboración, dentro de los respectivos ámbitos competenciales, en la sensibilización sobre el problema de las adicciones y el consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral y sus efectos. Aunque asume una dimensión de gestión integral, pretende potenciar la prevención de estas adicciones y promover entornos saludables en las empresas. El Convenio prevé que ambas entidades colaboren en la elaboración de un Protocolo de prevención y gestión de adicciones en la empresa, así como en diversas Campañas de sensibilización sobre prevención, salud laboral y adicciones, para su difusión entre el colectivo de empresas y trabajadores protegidos.

Para más información sobre estas prácticas de gestión proactiva empresarial de eventuales adicciones en las personas empleadas: <https://www.juntaandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiaprll/node/460>





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la LPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Hoja informativa: respondemos claro a sus dudas frecuentes

¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?



Equipo de Investigación del LARPSICO

Como reconoce la propia Comisión Europea en el nuevo marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, **“una mano de obra saludable es la base fundamental de una economía y una sociedad fuertes y resilientes”**. En esta misma lógica integral, la OIT lleva décadas afirmando que el fomento de estilos de vida saludables en el lugar de trabajo no solo puede contribuir significativamente a la incidencia del absentismo y los accidentes de trabajo, así como las enfermedades más prevalentes (ej. cáncer, la obesidad, las enfermedades cardiovasculares y la diabetes), sino que también mejora la productividad. De este modo, desde su programa SOLVE, propone integrar la “promoción de la salud en el trabajo” en las políticas de “seguridad y salud en el trabajo”.

La primera, la política de promoción de la salud en el trabajo —PST—, representa un modelo de mejora voluntaria, en el marco de la responsabilidad social de las empresas, de la salud, la segunda, en cambio, la política de seguridad y salud en el trabajo (PST) requiere aplicar, de forma obligatoria, el sistema de gestión establecido en las normas, en la LPRL. En este segundo caso, las acciones preventivas y de fomento tienen que ver con la corrección de los factores de riesgo relacionados con la prestación de servicios, por lo que deben evaluarse y, en su caso, intervenir, de forma necesaria. En el primero, se trata de facilitar o promover una serie de hábitos de vida saludable que desbordan el ámbito preventivo laboral, para afectar al entero modo de vida de las personas empleadas, dentro y fuera de la empresa. No siempre será fácil establecer la distinción entre sus fronteras, pero lo que debe quedar muy claro es que lo más eficiente en términos de bienestar para las personas y productividad para las empresas es integrar adecuadamente ambas perspectivas, aunque no se confundan. La Encuesta ESENER-2 deja bien clara esta utilidad de integrar en la política preventiva de riesgos laborales cuestiones relativas a la promoción de la salud (vid. Gráfico).

Tabla 15. Relación positiva entre la SST y la PST. Fuente ESENER-2.

Medidas de PST	Con Evaluación de Riesgos	Sin Evaluación de Riesgos
Concienciar sobre la prevención de adicciones	42,6%	26,7%
Concienciar sobre una nutrición saludable	36,6%	29,3%
Promover las actividades deportivas fuera del trabajo	26,2%	19%
Fomentar los ejercicios de espalda (riesgos ergonómicos)	46,5%	27%



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
#03/2021

1. EDITORIAL

- Inmersión tecnológica y bienestar psicosocial: la ciber-psicología aplicada, ¿una nueva rama de prevención de riesgos laborales?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Covid-19, pérdida de hábitos saludables y adicciones en la población trabajadora

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Alerta por la creciente prevalencia del síndrome de persona quemada profesionalmente (burnout)

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

- Podcast el futuro del trabajo
- Índice internacional para comparar la respuesta de las políticas públicas a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

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

- Promoción de la salud y gestión de las adicciones en las empresas: tres experiencias de gestión proactiva

6. HOJA INFORMATIVA: RESPONDEMOS CLARO A DUDAS FRECUENTES

- ¿Qué diferencia hay entre promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?

7. PARA SABER MÁS

#Para saber más

GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2021). El síndrome del trabajador quemado (o burnout). Dimensión jurídica laboral, preventiva y de seguridad social. Aranzadi, Navarra.

GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2021). "Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo", Lex Social, Revista jurídica de los derechos sociales, Vol. 11, n. 2.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.6001>