

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #03/2022 (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 #03/2022 (septiembre-diciembre)

Sumario

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de “startups” útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

#Editorial

Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Director Académico del LARPSICO

1. Este verano conocimos la publicación en el BOE de la **Orden ICT/748/2022, de 28 de julio**, por la que se establecían las bases reguladoras de la concesión de ayudas a través del Programa de Capacidades Emprendedoras para el impulso del «Programa de Aceleración de Startups», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). En lo que aquí interesa, en el fondo de esta iniciativa subyace la convicción de crear una nueva relación entre las políticas de crecimiento económico y las de protección de la salud de las personas, en todas sus dimensiones y entornos, que, aprendiendo las lecciones de la pandemia de COVID-19, no las enfrente, sino que, al contrario, las integre más intensa y recíprocamente. Para ello, se pone el acento, entre otras muchas políticas y medidas, en la promoción de instrumentos de emprendimiento a través de los cuales crear un importante "ecosistema de pymes digitales". Con él se aspira a contribuir al ansiado cambio de modelo económico, productivo y social para abordar de forma equilibrada los retos futuros: "hacia una España más sostenible, digitalizada, en igualdad y con mayor cohesión social".



En este escenario de fomento del emprendimiento digital al servicio de un modelo de crecimiento económico integralmente sostenible, también socialmente, lo que exige proteger en equidad (de forma inclusiva: diversidad, género, etc.) la salud de las personas en los procesos productivos y de distribución de bienes y servicios, el Congreso, promulgada Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de **creación y crecimiento de empresas (CRECE)**, aprobó el 1 de diciembre la **Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes**, más conocida como "Ley de



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo AutónomoINSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALESLABORATORIO
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

startups". La principal finalidad es establecer un marco normativo específico, así como un sistema potente de incentivos, para fomentar la creación y el crecimiento de las empresas emergentes, con una base intensiva de innovación tecnológica digital.

Muy esperados, los significativos incentivos fiscales (también sus reducciones de cuotas sociales) entrarán en vigor el 1 de enero de 2023. No obstante, la ley contempla un elenco muy relevante de **novedades**, también en relación con las relaciones de trabajo de las denominadas personas "nómadas laborales internacionales" (fomento del teletrabajo internacional).

2. Pero con ser importante estas novedades legales (fiscales y laborales), no es la cuestión que, lógicamente, aquí se quiere traer a colación. El objetivo de esta Editorial es tomar nota de que también estas nuevas formas de emprendimiento de intensiva innovación tecnológica nos ofrecen utilidades al servicio de la mejora de la gestión psicosocial de los entornos de trabajo. En fechas recientes hemos conocido la existencia de diversas "startups" que diseñan y ponen en prácticas diversas tecnologías disruptivas para estimar o medir los niveles de salud psicosocial (no ya solo el más vaporoso concepto de la "salud emocional", y más amplio que el concepto de "salud mental"), a fin de identificar los factores de riesgo psicosocial y promover el cuidado del bienestar de las personas empleadas. Al fin, pretenden proporcionar herramientas adecuadas que faciliten la toma de decisiones eficaces para evitar los factores y riesgos psicosociales, tanto por parte de las empresas como por parte de las personas empleadas. Precisamente, un estudio realizado dentro del sector, si bien en países de América Latina, en concreto la **startup Momentu**, cuyo modelo de negocio se basa en ofrecer servicios de atención de la salud mental para las organizaciones, estimó que, desde el final de la pandemia, son cada vez más las empresas en varios países de América Latina (México, Colombia, etc.) que se proponen adoptar medidas de promoción del "bienestar emocional" de sus personas empleadas, también como vía para atraer y retener a más y mejores talentos.

No es diferente la situación en Europa en general, y en España en particular, donde más de **una decena de startups españolas** se disputan el liderazgo, presente y, sobre todo, futuro de la actividad de cuidados de protección y promoción de la "salud mental" de las personas en sus entornos de vida, también en el trabajo. De hecho, según datos del **Mapa del Emprendimiento 2020 de Spain Startup – South Summit**, uno de los sectores que más ha crecido este último año y en el que más se invierte es el de la salud. En España, **un 40% de los emprendedores se decanta por crear proyectos de este sector**. La mayor parte de ellas se articulan a través de la creación de plataformas (ej. **Kon3cta**) que suministran servicios de psicología online (también mediante el uso de "chatbot" o asistentes de tipo virtual) para que, el conjunto de la ciudadanía, aprendan a gestionar las situaciones de estrés y ansiedad, incluidas las que traen causa del ámbito laboral (ej. Programa de Ayuda a la persona Empleada de **Affor Health**). Entre ellas, algunas, como "**Emocional**", se han especializado en el ámbito de la gestión psicosocial del estrés laboral, lo que es de valorar positivamente, si bien el inconveniente que tiene, a nuestro juicio, es que debe sufragarse por las propias personas empleadas (5€ mes por cada persona empleada suscrita).



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

#Artículo científico-técnico

Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales



Marina Fernández Ramírez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

1. Cuestiones previas

Las medidas preventivas en la empresa precisan de un enfoque multidisciplinar que tenga en cuenta los aspectos técnicos, pero, también, ambientales, ergonómicos y, sobre todo, psicosociales. Concretamente, en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo, los riesgos psicosociales representan uno de sus grandes problemas por cuanto que su naturaleza es dinámica y cambiante y no han sido solucionados de forma adecuada. Hoy estos riesgos se sofistican al ritmo de los cambios del modelo productivo y así, entre los riesgos psicosociales emergentes que la industria 4.0 puede provocar en las personas trabajadoras, debe destacarse de manera significativa el tecnoestrés. Asimismo, la digitalización de la economía y la empresa ha provocado no solo un incremento y cualificación del riesgo psicosocial sino, a la zaga de ello, una importante renovación del orden legislativo, que exige, en sí mismo, mayores análisis de los realizados hasta el momento, pero también por las profundas contradicciones que arrastra, así como por sus lagunas significativas, ante la descoordinación entre estas innovaciones legales y el más general sistema de gestión preventivo (desconexión digital, "jornada a la carta", a entornos digitales libres de violencia y acoso en el trabajo), e instrumentos (políticas de usos razonables de las tecnologías digitales, garantías convencionales de la desconexión y del registro horario) de débil eficacia, tanto normativa como práctica.

2. Tratamiento normativo de la información derivada de la salud psicológica del trabajador

Sabido es que el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras. Sin embargo, el cumplimiento de esta obligación tiene que cumplirse dentro de un delicado equilibrio por el que, simultáneamente, se respeten otros derechos fundamentales. Señaladamente, el derecho a su intimidad, dignidad y protección de sus datos personales e íntimos (SSTC 292/1993, de 18 de octubre; 12/2012, de 30 de enero). Se produce esta colisión cuando, por ejemplo, el seguimiento de la salud, lejos de una finalidad preventiva, obedece a propósitos empresariales difusos o bien, cuando, aun teniendo finalidad preventiva, la realización de reconocimientos produzca un menoscabo injustificado y desproporcionado en la intimidad y dignidad de la persona trabajadora. Pero, además, se invade el derecho a la intimidad o a la protección de datos personales cuando tales datos derivados de información sobre su salud se utilizan de manera indebida y/o sin consentimiento del titular para su uso, sin respetar la confidencialidad (STC nº 292, de 30 de noviembre, 2000 -FJ 4-).



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

En este contexto, el artículo 22 LPRL establece la obligación del empresario de garantizar a las personas empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. El desarrollo de esta obligación debe hacerse respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad. Lógicamente, los datos relativos a la vigilancia de su salud, no se pueden utilizar información con fines discriminatorios.

Por lo tanto, queda prohibida la transmisión de la información médica a cualquier otra persona que no sea el personal médico encargado de dicha medida preventiva, incluso al profesional médico de una empresa en la que los trabajadores realizan su actividad laboral, cuando no sea el encargado de cumplir con la vigilancia de la salud de los trabajadores (AEPD. Informe del Gabinete Jurídico 0424/2010). Si bien la LPRL no prevé un régimen propio de confidencialidad de los documentos que integran el proceso de evaluación de riesgos psicosociales (pese a lo considerado por la disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales –LOPDGDD–), sí establece, con carácter general, la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud, la intimidad y la dignidad de los trabajadores (art. 22.2) y también afirma el deber de sigilo de los delegados de prevención, respecto de la información que conozcan por razón de su función (art. 37). Debe recordarse que el Reglamento Comunitario de Protección de Datos cataloga los datos personales “relativos a la salud física o mental de una persona, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud” como una “categoría especial de datos personales” (art. 4.15 RGPD). Y, a continuación, se prohíbe el tratamiento de este tipo de datos personales salvo cuando el mismo sea necesario, bien para

“fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social [art.9.2,h) RGPD], bien para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la UE o un convenio colectivo con arreglo a los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado” [art. 9.2, b) RGPD].

Asimismo, se dispone que los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras pueden recopilarse, almacenarse y consultarse, siempre que su tratamiento esté amparado en una norma con rango de ley y

“sea realizado por un profesional sujeto a la obligación de secreto profesional, o bajo su responsabilidad, de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o con las normas establecidas por los organismos nacionales competentes” (art. 9.3 RGPD).

En todo caso, se habilita a la norma que lo autorice –pero también a la negociación colectiva– para establecer garantías adicionales relativas a la seguridad y confidencialidad de esta categoría de datos personales (art. 9.1 y 4 RGPD).



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

3. Obligaciones de los responsables del tratamiento de los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras

Responsable del tratamiento de los datos personales será *"la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento"* (art. 4.7 RGPD). Cuando sean dos o más sujetos los corresponsables, determinarán de mutuo acuerdo sus responsabilidades respectivas en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el RGPD (art. 26). Este proceso se realizará atendiendo a las actividades que efectivamente desarrolle cada uno de los corresponsables del tratamiento (art. 29 LOPDGDD). *Sensu contrario*, encargado del tratamiento es *"la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento"* (art. 4.8 RGPD). Respecto al tratamiento de los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras, los sujetos responsables y encargados del tratamiento son distintos en función de la medida preventiva o de protección de la que se deriven dichos datos.

De entrada, ha de recordarse que en materia de seguridad y salud laboral el sujeto obligado al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LPRL, en las normas que la desarrollan (v.gr. el RSP) o en los convenios colectivos, de las que se puede derivar la necesidad de tratamiento de datos relativos a la salud de los trabajadores, es el empleador. Sin embargo, la persona encargada de hacerlas efectivas es el/la técnico en prevención de riesgos. En los supuestos en los que una empresa opte por organizar la actividad preventiva con un modelo mixto, los responsables del tratamiento de los datos personales serán más de uno, en función de la medida preventiva que cada uno ejecute. Así ocurrirá, por ejemplo, cuando sea el empresario quien asuma la evaluación de riesgos, la investigación de accidentes y su comunicación, pero la vigilancia de la salud de los trabajadores, por imposición normativa (art. 11.2 RSP), tendrá que asumirla el médico del trabajo de la propia empresa o ajena a la misma. En cambio, cuando se trate de los datos de salud derivados de las pruebas médicas para verificar el estado de salud del trabajador, realizadas con ocasión de sus faltas de asistencia al trabajo (art. 20.4 ET), el responsable del tratamiento será el servicio o centro médico encargado de llevar a cabo dicho control médico.

De la regulación contenida en el RGPD y LOPDGDD se desprende que no se requiere el consentimiento de la persona trabajadora para recabar, registrar o comunicar los datos relativos a su salud física o psíquica, cuando tales acciones se lleven a cabo, bien en cumplimiento de las obligaciones preventivas que las normas sobre esta materia imponen al empresario, o ya sea como consecuencia de las pruebas médicas que se practiquen para verificar el estado de salud del trabajador con ocasión de sus faltas de asistencia al trabajo. Por contra, sí debe cumplirse con un deber de información (principio de transparencia) previo al tratamiento de los datos personales. Ello significa que la persona trabajadora debe ser informado de la finalidad para la que van a ser recabados los datos relativos a su salud y de su destino (arts. 13 y 14 RGPD); sujeto responsable del tratamiento de dichos datos; personas que pueden tener acceso a los mismos; plazo de conservación de los mismos; y forma de ejercer sus derechos de acceso, rectificación y cancelación. Además, el responsable, en cada caso, del tratamiento de los datos relativos a la salud de los trabajadores, viene obligado a cumplir con las obligaciones contenidas ex artículo 5.1 RGPD.



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

4. Derechos de las personas trabajadoras relativos al tratamiento de los datos sobre su salud

El catálogo de derechos a estos efectos de la persona trabajadora es:

- *Confidencialidad de los datos* [art. 5.1, f) RGPD en relación con el art. 22 LPRL]. Por lo demás, está prohibido el suministro de tales datos a otros sujetos –como el empresario– sin consentimiento expreso del trabajador (art. 22.4 LPRL).
- *Derecho de oposición* (art. 21 RGPD).
- *Derecho de rectificación* (art. 16 RGPD).
- *Derecho de supresión* (derecho al olvido) (art. 17 RGPD), por el cual, el interesado, tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento la supresión de los datos relativos a su salud.
- *Derecho a la limitación en el tratamiento de los datos*, de modo que los datos relativos a la salud de los trabajadores serán tratados por el tiempo imprescindible para cumplir con la finalidad para la que sean recabados (art. 18 RGPD).
- *Portabilidad de los datos* (art. 20 RGPD).



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

#Crónicas de actualidad preventiva

Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21



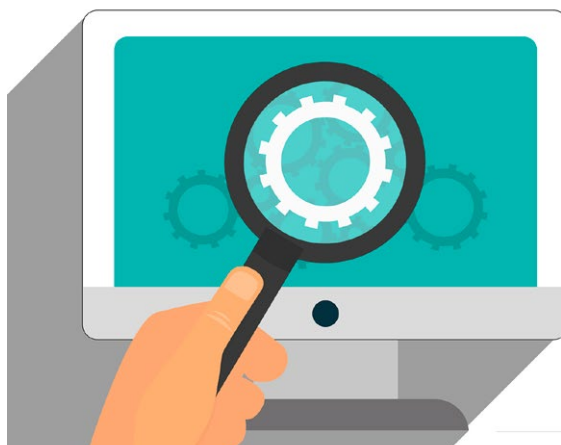
María del Carmen Macías García

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
Investigadora del LARPSICO

Las entidades y personas dedicadas a la prevención cuentan con distintas opciones a la hora de evaluar los factores de riesgos psicosociales, en la actualidad, disponen de diversos métodos que varían en función del tamaño de la empresa, las necesidades, etc... A saber, la **Ficha Científico-Técnica Preventiva Colección #07/2022 Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos**. Entre los más conocidos y usados para medir la exposición a riesgos psicosociales encontramos el FPSICO, este permite la evaluación los riesgos psicosociales a la vez que ofrece una guía para intervenir sobre ellos, dando cumplimiento así al objetivo de la LPRL. Tiene su origen en la **NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación** que ya lo presentaba bajo el útil formato de Aplicación Informática para la Prevención (AIP).

Permite detectar algunos aspectos de la realidad psicosocial de la empresa u organización que deben ser mejorados. Asimismo, el análisis y la discusión de los resultados obtenidos puede ayudar a identificar situaciones que sean valoradas positivamente y que deberán ser fomentadas o que podrán ser transferidas a otros colectivos de la organización.

Recordemos que el FPSICO es la herramienta cuantitativa más usada para medir la exposición a riesgos psicosociales. Elaborada por el INSST se publica la **versión 4.1** una nueva actualización del método de evaluación. Cuenta con una gran fiabilidad y validez que pueden ser comprobadas en el documento denominado "**Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales FPSICO**".



FPSICO



FACTORES PSICOSOCIALES
MÉTODO DE EVALUACIÓN
Versión 4.1



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral:
¿Un nuevo ecosistema de
"startups" útil para el bienestar
psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO- TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de
la salud y prevención de riesgos
psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del
cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en
el sector de la enseñanza: una
asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso
en el trabajo: Primera encuesta
mundial

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

- La prevención de riesgos
psicosociales y la vigilancia de la
salud: dos disciplinas obligadas a
entenderse

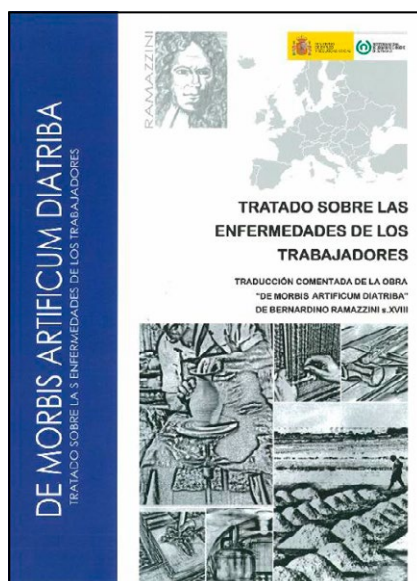
6. PARA SABER MÁS

La nueva presentación comparte la estructura funcional, baremación, marco conceptual y cuestionario de su predecesora, a su vez, mantiene la finalidad de la **NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación**. La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método.

En cuanto a las mejoras que presenta se pueden destacar las siguientes (versión 4.1):

- Dos videos tutoriales que explican y acompañan detalladamente el proceso de descarga, instalación y manejo de la AIP, así como la explotación de datos y la interpretación de resultados.
- Un Manual de instalación y un Manual técnico y de uso más completos y autoexplicativos, disponibles también fuera de la AIP.
- Manual de instalación detallando las recomendaciones para cada modalidad de instalación (en local y en red).
- Manual técnico y de uso detallando las operativas, el contenido e interpretación de los Informes Agrupado y Comparativo.
- Mejoras en el funcionamiento y usabilidad de la aplicación informática.
- Actualización de la definición, cálculo e interpretación del Mapa de riesgos psicosociales del Informe Comparativo.

Sin olvidar el **video promocional** de FPSICO 4.1 que desde estas páginas animamos a visualizar y compartir con el deseo de que la evaluación de riesgos psicosociales impregne a todas las empresas.



Aunque pueda parecer que los riesgos psicosociales y sus consecuencias son algo novedoso –si bien la tecnología y la ciencia han avanzado– una lectura atenta del capítulo II de la obra “De Morbis Artificum Diatriba” de **Ramazzini** nos descubre que los riesgos psicosociales son básicamente los mismos tres siglos después.



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

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

Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día

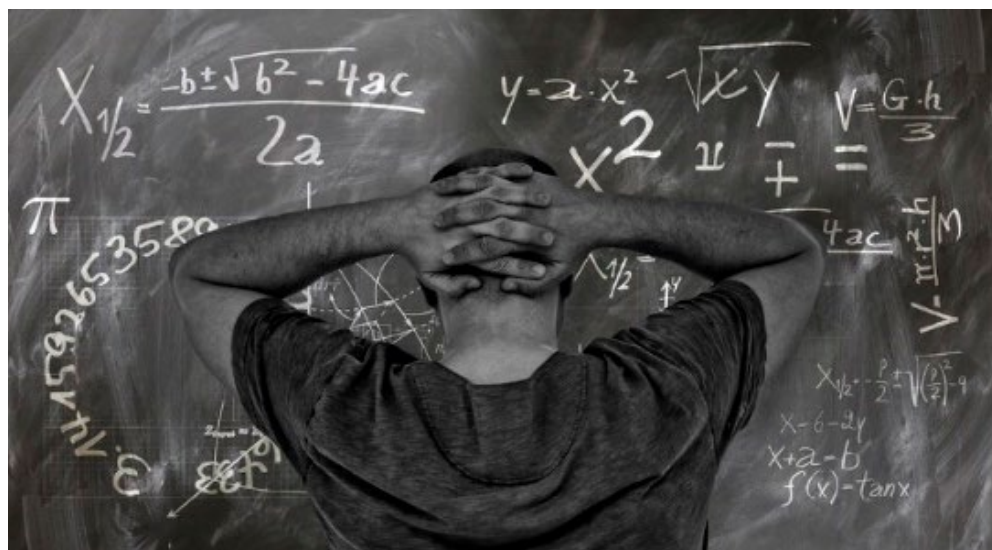


José Luis Ruiz Santamaría

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

El especial protagonismo que adquieren los factores de riesgo de tipo psicosocial en la actividad docente ha quedado patente a través de las principales causas de malestar señaladas por los profesionales de este sector. Entre dichas causas, destacan la gran carga emocional que deben soportar los docentes y, sobre todo, el sometimiento a situaciones de estrés que están relacionadas con las tareas a desempeñar y con el propio ambiente conflictivo del entorno laboral. Consecuentemente, estos **factores de riesgo afectan de forma muy significativa a la calidad del trabajo desarrollado por el profesorado**, ya que provocan, a su vez, un efecto disruptivo en el rendimiento del alumnado.

Ahora bien, si en un primer momento se podría pensar que las situaciones descritas no suponen un riesgo directo para la **integridad física y mental del docente**, por no manifestarse con la inmediatez del accidente laboral o con efectos más tardíos, pero perniciosos de la enfermedad profesional, pensamos que la falta de actuación preventiva adecuada por parte de los técnicos especialistas del área psicosocial podría acarrear consecuencias graves para su salud.





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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

No podemos obviar las consecuencias, directas e indirectas, que ha ocasionado el COVID-19 y la digitalización en el sector de la educación, asumiendo un nuevo rol docente mediante **nuevos enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos**, que ejercen gran influencia sobre las condiciones de trabajo, el bienestar psicológico y la salud física y mental del profesorado.

En efecto, el **último informe del Servicio del Defensor del profesor de ANPE** acerca de los datos analizados en el curso 2021-2022, alerta del aumento de casos de depresión y estrés entre el personal docente ocasionando el incremento de las bajas laborales. De hecho, de los casos atendidos el 78% del profesorado sufre ansiedad, un 12% está sufriendo un proceso depresivo, ascendiendo el porcentaje de docentes con baja hasta alcanzar un 15%.

Precisamente, y en referencia a la importancia sobre el impacto de los riesgos psicosociales en el sector de la educación, merece una especial atención el estudio que, en el marco de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes, se ha publicado recientemente con el título: **"Education-evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks"**.

En dicho informe, una vez extraídas las principales conclusiones, se formularon una serie de indicaciones políticas específicas del sector educativo para su posible seguimiento por parte de los Estados miembros y las partes interesadas. Los resultados de la investigación sugieren que es necesario reforzar la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (en adelante SST) en el sector de la educación. Esta sugerencia se basa en varias conclusiones que se exponen a continuación y que incluyen los riesgos psicosociales en este sector.

De las conclusiones obtenidas en el estudio sobre los riesgos psicosociales, destacamos las siguientes:

- A través de la ESENER, el sector de la educación reconoció que los riesgos significativos de SST son endémicos en este trabajo. Especialmente los riesgos psicosociales, como tener que tratar con alumnos y padres difíciles, o la presión del tiempo.
- Sin embargo, los resultados muestran que existen diferencias en el nivel de conocimiento de los riesgos entre los centros y los países, ya que una gran parte de los centros educativos no son conscientes de los riesgos que los expertos y los principales representantes reconocen como comunes en el sector.
- Durante la pandemia de COVID-19 se intensificó el nivel de riesgos, especialmente los asociados a la digitalización y psicosociales. Entre otras cosas, esto supuso la implementación de la enseñanza en línea que exigía mayores esfuerzos para garantizar la atención del alumnado y su productividad, lo que se suma al estrés en el lugar de trabajo. Los padres, insatisfechos con las decisiones de cierre de escuelas y otras medidas, también ejercieron una importante presión sobre la dirección de los centros.
- Se han hecho buenos esfuerzos para realizar evaluaciones de riesgo periódicas, ya que se han llevado a cabo en el 77% de los centros, lo que sitúa al sector educativo justo por encima de la media sectorial de la UE en esta práctica.
- Se utilizaron análisis de regresión para identificar los factores que pueden "predecir" la introducción de buenas prácticas de gestión de la SST en los establecimientos. Para ello, los análisis utilizaron varios modelos para comprobar la relación entre las variables dependientes (por ejemplo, la realización periódica de riesgos) y las variables independientes (por ejemplo, el tamaño de los establecimientos). Afortunadamente los modelos proporcionaron algunas pistas sobre los enfoques que pueden aumentar la probabilidad de la introducción de prácticas de gestión de la SST en los centros educativos, por ejemplo:



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

- El análisis de los datos indica que las empresas que realizan regularmente una evaluación de riesgos laborales suelen ser aquellas que han nombrado representantes de SST y se han sometido a inspecciones.
- El examen de dichos datos también muestra que las empresas que abordan los riesgos de la digitalización suelen ser las que han designado representantes de SST y que la SST se discute regularmente a nivel de alta dirección. El psicólogo o médico del trabajo puede ayudar a identificar los riesgos psicosociales.
- Finalmente, también la encuesta realizada reveló que la inclusión de las relaciones entre supervisores y empleados en las evaluaciones de riesgos está relacionada con la introducción de medidas para gestionar los riesgos psicosociales, como el aumento de la autoridad en la toma de decisiones, la formación en la resolución de conflictos, el asesoramiento confidencial y medidas de reorganización del trabajo.

Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

La OIT ha hecho pública el 5 de diciembre la primera **encuesta mundial relativa a las experiencias de violencia y acoso en el trabajo** que refleja que más de una de cinco personas empleadas han experimentado violencia y acoso en el trabajo. Esta problemática se abordó por LARPSICO el pasado 23 de noviembre en un seminario internacional denominado **¿Qué nuevos pasos tras la ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y (ciber) acoso 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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

#Buenas prácticas de gestión psicosocial en los lugares de trabajo

La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse



Estefanía González Cobaleda

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
Coordinadora Técnica del LARPSICO

La salud mental de las personas no supone únicamente la mera ausencia de problemas de salud. De hecho, el lugar de trabajo se encuentra estrechamente ligado al estado de bienestar físico, mental y social de las personas a partir de las condiciones de vida y de trabajo, a la reducción de la estigmatización y de la discriminación de las personas.

En el ámbito de empresa, todo ello, debe ser coordinado entre la prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, pues no pueden entenderse como dos disciplinas estancas, sino todo lo contrario, a través de una relación de interacción y complementariedad multidisciplinar (**art. 15.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención**). A este respecto, debemos de comprender mejor el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de las personas trabajadoras, de tal forma que sea posible mejorar las condiciones de trabajo. Así lo dispone la OMS a través de la **Estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático** y el **Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS**.

En cualquier caso, este aspecto ya ha sido tratado desde LARPSICO en **diversas publicaciones** (recientemente, **Dejar una huella positiva en el entorno laboral: la importancia de la salud mental como clave del éxito empresarial**), donde manifestábamos la preocupación de la OIT acerca del problema de salud mental en los países de la Unión Europea, pues supone hasta un 4% del PIB el gasto que se realiza sobre problemas de salud mental, incluyendo aquí aspectos como las bajas laborales o las jubilaciones anticipadas.

La compañía de Amazon en España ha desarrollado varios programas sobre dicha cuestión. Por un lado, **"Workplace Options"** dirigido a las personas trabajadoras y a sus familiares proporcionándoles un soporte gratuito, confidencial, virtual o presencial y autoguiado en materia de salud mental las 24 horas del día. Al mismo tiempo, de otro lado, ha creado la iniciativa **"Yes We Talk"** con el fin de suprimir tabúes acerca de la salud mental de las personas y que abre un nuevo camino hacia la concienciación y el apoyo sobre dichas cuestiones en el ámbito laboral.

En definitiva, ante este contexto generalizado de empeoramiento de la salud mental es vital lograr un bienestar físico, psíquico y social en los entornos laborales y que ayuden a amortiguar las patologías mentales que puedan sufrir la población laboral. Todo ello, en un momento en el que las empresas tienen una importante labor para construir lugares de trabajo donde el bienestar emocional y biopsicosocial sea un asunto de primera urgencia.



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
#03/2022

1. EDITORIAL

- Tecnología digital y salud laboral: ¿Un nuevo ecosistema de "startups" útil para el bienestar psicosocial en el trabajo?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- Protección de datos, vigilancia de la salud y prevención de riesgos psicosociales

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Una nueva versión del cuestionario FPSICO 21

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

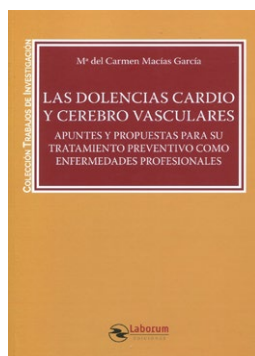
- Los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza: una asignatura pendiente hoy en día
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

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

- La prevención de riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud: dos disciplinas obligadas a entenderse

6. PARA SABER MÁS

#Para saber más



Las dolencias cardio y cerebro vasculares. Apuntes y propuestas para su tratamiento preventivo como enfermedades profesionales

Macías García, María del Carmen

Se trata de una obra dedicada al estudio jurídico-preventivo que analiza en profundidad los factores de riesgos psicosociales que inciden en las dolencias cardio y cerebro vasculares en el ámbito laboral.