



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

XII CONGRESO NACIONAL
ERGONOMÍA & PSICOSOCIOLOGÍA


ENTRE LO QUE SE DICE Y LO QUE SE HACE

HOTEL W COLLECTION INACIO DE ANES
Málaga España


26 Y 27
OCTUBRE 2018

EL FUTURO DE LA PSICOSOCIOLOGÍA DESDE LOS HECHOS


Ángel Lara Ruiz
Dpto. de Formación, Ergonomía y Psicología
INSST-CNNT



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL FUTURO DE LA PSICOSOCIOLOGÍA DESDE LOS HECHOS:

LAS COSAS CLARAS Y EL CHOCOLATE ESPESO

DIVIDE Y VENCERÁS

LARGA VIDA A LOS HECHOS


GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

MARCO LEGAL



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

RD 39/1997, RSP




Anexo VI. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

Programa formativo consta de 3 partes:

1. Obligatoria y común.
2. Especialización optativa, a elegir:
Seguridad en el trabajo,
Higiene industrial,
Ergonomía y Psicología Aplicada.
3. **Trabajo final o actividades preventivas** en un centro de trabajo.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



GUÍA DE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Guía ITSS, 2012

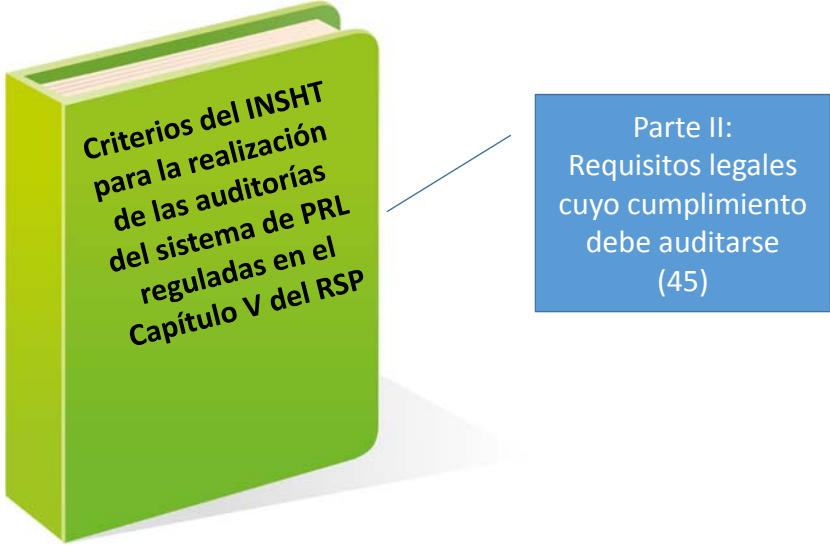
“Las obligaciones generales de la LPRL son directamente vinculantes sin necesidad alguna de que medie un desarrollo reglamentario específico”

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

¡¡¡¡SOMOS AUDITABLES LEGALMENTE!!!!



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Criterios del INSHT para la realización de las auditorías del sistema de PRL reguladas en el Capítulo V del RSP

Parte II:
Requisitos legales cuyo cumplimiento debe auditarse (45)

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación de los riesgos:
Extensión y procedimiento

La evaluación se ha realizado teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo (existentes o previstas) y las condiciones del trabajador que pueda ocuparlo considerando, en su caso, la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (por sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial) **(R2)**

Discapacidad: invidente, sordo, ... ¿cómo se ha evaluado?

No sabe leer o escribir: ¿le pasamos ISTAS o FPSICO?

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación de los riesgos:
Extensión y procedimiento

La evaluación contempla las posibles situaciones de emergencia y **riesgo grave e inminente razonablemente previsible (R3)**


GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación de los riesgos:
Extensión y procedimiento

La evaluación se ha realizado siguiendo un **procedimiento adecuado**, acorde con lo dispuesto en los artículos 3.2 y 5 del RSP (**R4**)

Artículo 3.2. Consultar a los trabajadores o sus representantes sobre el procedimiento de evaluación.

Artículo 5 sobre Procedimiento →



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evaluación de los riesgos:
Revisión y registro

La evaluación está actualizada, teniendo en cuenta la posibilidad de que, desde la última evaluación: **(R6)**

- se hayan modificado significativamente las condiciones en que se realizó (por ejemplo, al haberse incorporado nuevos equipos de trabajo o productos químicos, **introducido nuevas tecnologías**, o acondicionado los lugares de trabajo).
- se hayan producido daños para la salud del trabajador, o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- **haya transcurrido el periodo fijado** (por una disposición específica, o como resultado de lo que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores) **para su revisión.**


GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Medidas y actividades preventivas:
Medidas/actividades para eliminar o reducir los riesgos
Medidas de prevención en el origen, protección colectiva e individual

Para la selección de estas medidas **se han aplicado los principios de la acción preventiva** establecidos en la LPRL y se ha tenido en cuenta, en particular, el carácter subsidiario que tienen (respecto a otras medidas preventivas) la señalización y el empleo de equipos de protección individual **(R8)**

↓

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.
1.a. **Evitar los riesgos.**
1.c. **Combatir los riesgos en su origen.**



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Medidas y actividades preventivas:
Actuaciones frente a cambios previsibles
Coordinación interempresarial.
Contratación de trabajos

Se establecen los **mecanismos de coordinación** indicados en el artículo 24.1 de la LPRL si en el centro de trabajo desarrollan también actividades trabajadores de otras empresas y, además, si se es titular del citado centro, se proporciona a los otros empresarios la información e instrucciones a que hace referencia el artículo 24.2 de la LPRL **(R27)**


GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Planificación de las medidas y actividades preventivas
Prioridades y programas

Se ha establecido un plazo de tiempo adecuado (en función de la magnitud del riesgo y de la naturaleza de la medida o actividad preventiva) para: **(R32)**

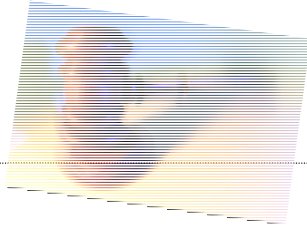
- ✓ La ejecución de las medidas o actuaciones "puntuales" que no hayan sido aún implantadas o realizadas, o para la comprobación de su eficacia, cuando esta comprobación sea necesaria y no se haya efectuado
- ✓ El inicio de las actividades preventivas "regulares".

La planificación se realiza para un periodo determinado. Las fases y prioridades para el desarrollo de las actividades preventivas se establecen teniendo en cuenta la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos, y existe un programa anual de actividades si el periodo en el que debe desarrollarse la actividad preventiva es superior a un año **(R33)**



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo




LPRL, art. 16.2:

*Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo **para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.***

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿QUIÉN SI NO PUEDE HACER ESTO?



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Año: 2009

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO NP Notas Técnicas de Prevención 854

Acoso psicológico en el trabajo: definición


Harcèlement psychologique dans le travail: définition
Psychological harassment at work: definition

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Hay que diferenciar las acciones de prevención de riesgos psicosociales de las que se denominan de PST. Estas acciones tienen como ámbito la salud de toda la población trabajadora con independencia de que esté o no ocupada y tanto respecto a su salud en el trabajo como en la esfera familiar y social.

Estas tienen siempre carácter voluntario y su adopción no puede ser requerida por la Inspección de Trabajo. Se debe considerar en cualquier caso positiva su adopción por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores ya que las mismas pueden complementar las acciones de riesgos psicosociales que debe adoptar la empresa.




GUÍA DE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES


GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Algunos errores habituales:
o No se puede optar por algún cuestionario o escala cuya finalidad **no** es la detección de riesgos, por ejemplo, escalas de clima o satisfacción.

Éstas pueden ser utilizadas como información complementaria o para correlacionar con los datos sobre riesgos pero no son adecuadas para la evaluación de riesgos. Para valorar estos datos, se debe tener en cuenta si en la toma de datos de estas encuestas se ha guardado la confidencialidad de los datos personales y si la administración del proceso ha sido llevada a cabo directamente por la dirección de la empresa.






GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



11. Las diez propiedades básicas de un método de evaluación de riesgos psicosociales y su aplicación

De modo específico podemos señalar diez propiedades básicas que debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales:

- 1. FUNDAMENTO EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
Un método de evaluación de riesgos psicosociales debe estar fundamentado en la investigación científica experimental sobre los factores de riesgo psicosociales, sus características, su prevalencia, sus causas, sus efectos, las variables que afectan a modular su aparición, las variables que modulan o afectan a sus efectos. La elección de los variables a evaluar en función de abstractar y la interpretación de los puntuaciones sólo son posibles basados en la investigación de estos aspectos. La investigación científica es la que fundamenta tanto que una medida como cuál es el modo en que pueden interpretarse las puntuaciones.
- 2. CONTRASTE Y PRUEBA CIENTÍFICA ESPECÍFICAS DEL MÉTODO**
No es suficiente con que un variable o un ítem de los instrumentos incluidos en un método de evaluación de riesgos psicosociales se fundamenten en investigación científica empírica. Todavía queda una de los métodos (cuantitativos, cualitativos, mixtos, etc.) incluido en un método de evaluación de factores o riesgos psicosociales deben someterse a pruebas de investigación y deben haber demostrado que cumplen las evidencias científicas tanto en el método una investigación empírica antes de que el método pueda ofrecerse para su uso profesional. La evidencia clave de lo que se afirma es administrativa. Eso significa investigación, investigación científica empírica probar la calidad del instrumento con investigación científica, a partir de sus datos y no de especular sobre ellos.
- 3. VALIDEZ**
La validez es la propiedad más importante de un instrumento de medida. Las investigaciones sobre la validez de un cuestionario, una medida o una dimensión o ítem pueden ser particularmente complejas, porque también se resumen los datos en índices numéricos y pruebas estadísticas. La validez tiene diversas facetas que pueden ser contrastadas bajo muchos procedimientos, representando los resultados del instrumento los factores contrastados antes que los sujetos. Evaluaremos la validez tanto a partir que los factores pertenecen para el ítem de que está tratando de medir son válidos por un instrumento que dice medirlo. Esto no es nunca obvio en


 GOBIERNO DE ESPAÑA
 
 MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
 
 insst
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Evidencias de validez: contenido, criterial, constructo, ...

Interpretación referida a un criterio o a una norma.

Estandarizadas (tipificadas, UNE ISO 10667)

...


 GOBIERNO DE ESPAÑA
 
 MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
 
 insst
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo


 Inicio

> Estás en: Inicio

Atención a consultas

El INSST pone a su disposición este canal de comunicación, mediante el cual puede resolver las cuestiones técnicas o normativas que tenga en materia de prevención de riesgos laborales o sobre las distintas actividades y funciones que desempeña el INSST.

Si está interesado en la oferta formativa del INSST

- Solicitud de inscripción: [Información relevante para la inscripción en cursos y actividades del INSST](#)


Si está interesado en alguna de las publicaciones del INSST o en el catálogo colectivo de su Biblioteca

- Solicitud de publicaciones: [Instrucciones para la solicitud de publicaciones](#)
- Biblioteca del INSST: [Catálogo colectivo de la Biblioteca](#)


Atención a **consultas técnicas o normativas** en materia de PRL

- [Formulario de consultas](#)

< volver


GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL


insst
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo


¿Son aplicables las técnicas cualitativas para evaluar los riesgos psicosociales?

¿Cuál es la tasa de respuesta mínima aceptable o tasa de no respuesta máxima aceptable cuando se emplean cuestionarios de evaluación psicosocial?

¿Cómo realizar la evaluación de riesgos psicosociales?

¿Cuál es la tasa de respuesta mínima aceptable o tasa de no respuesta máxima aceptable cuando se emplean cuestionarios de evaluación psicosocial?

¿Cuánto tiempo puede pasar entre la realización del trabajo de campo, el análisis de los resultados, la elaboración de un informe y la elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención?




GOBIERNO DE ESPAÑA


MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL


insst
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿QUIÉN SI NO PUEDE HACER ESTO?



The slide features a header with the Spanish Government logo, the Ministry of Labor, Migration and Social Security, and the INSS (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) logo. The main content area contains the question '¿QUIÉN SI NO PUEDE HACER ESTO?' (Who if not can do this?) written in a large, black, sans-serif font, tilted upwards. Below the text, three 3D human figures are shown running from left to right. Two figures are white, and one is red, positioned slightly ahead of the others.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

EL FUTURO...

The slide features a header with the Spanish Government logo, the Ministry of Labor, Migration and Social Security, and the INSS (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) logo. The main content area contains the text 'EL FUTURO...' (The Future...) written in a bold, black, sans-serif font, centered horizontally.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo


TRABAJO CON PVD: RIESGOS DERIVADOS DEL AVANCE LAS TIC

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Ordenador personal
Portátil
Smartphone
Tablets

...el ordenador de sobremesa o escritorio sigue siendo el dispositivo más utilizado en el mundo laboral, no obstante, el porcentaje de su uso ha ido disminuyendo a medida que se han incorporado al trabajo el uso de otros dispositivos...

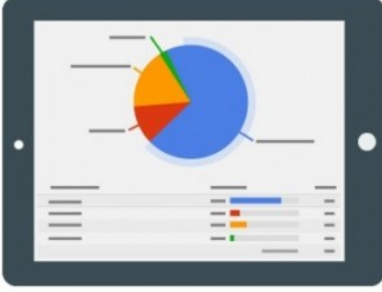
GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Para teletrabajadores o trabajadores móviles:

Portátil
Smartphone
Ordenador personal

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Aumento mundial y nacional del número de teletrabajadores y trabajadores móviles;

una cierta tendencia a que el incremento se produzca de manera más acelerada debido, en parte, al desarrollo de nuevos dispositivos electrónicos móviles y a la mejora de la conectividad a Internet.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

European Agency for Safety and Health at Work

Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location (2017)


Beneficios	Nuevos peligros
<p>-La flexibilidad del horario puede facilitar conciliar el trabajo y la vida privada.</p> <p>-La disminución del número de desplazamientos, lo que reduce la exposición a riesgos asociados con los viajes.</p>	<p>-Aumento de la sobrecarga de trabajo y las horas de trabajo.</p> <p>-Aislamiento.</p> <p>-Dificultad para separar el trabajo de la vida privada.</p> <p>-Dificultad a la hora de evaluar los riesgos de SST en trabajadores remotos y llevar la vigilancia de la SST.</p> <p>-Aumento de los trastornos musculoesqueléticos, por el uso de dispositivos móviles que son menos ergonómicos.</p>

Beneficios y peligros asociados a teletrabajadores y trabajadores móviles o nómadas, por el uso de las TIC

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Principales consecuencias para la salud:

- Continua exposición a actividades multitarea: “cuello de botella”.
- Dificultad de adaptación de ciertos colectivos... si no se les prepara para ello.
- Trabajar en cualquier lugar: posturas, ambientes,...
- Ttnos. oculares, visuales, musculoesqueléticos y **psicosociales**





GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

nº 12
Octubre 2017

Trabajos saludables en cada edad

Semana europea 2017



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

SEMANA EUROPEA

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y nuevas formas de organización del trabajo: Análisis psicosocial

Naval Martínez Santamaría
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, INOSST

El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral están ocasionando cambios que afectan a la "concepción tradicional del trabajo" (trabajo realizado en las instalaciones de la empresa), cambios que afectan a la comunicación (abono mediada) o a la propia forma de realizar el trabajo (deslocalizadamente gracias al uso de TIC). En este sentido, este artículo investiga la incidencia de las TIC en el ámbito laboral en general y en la población mayor en particular, analizando, además, algunas de las formas de organización laboral asociadas al uso de las TIC.

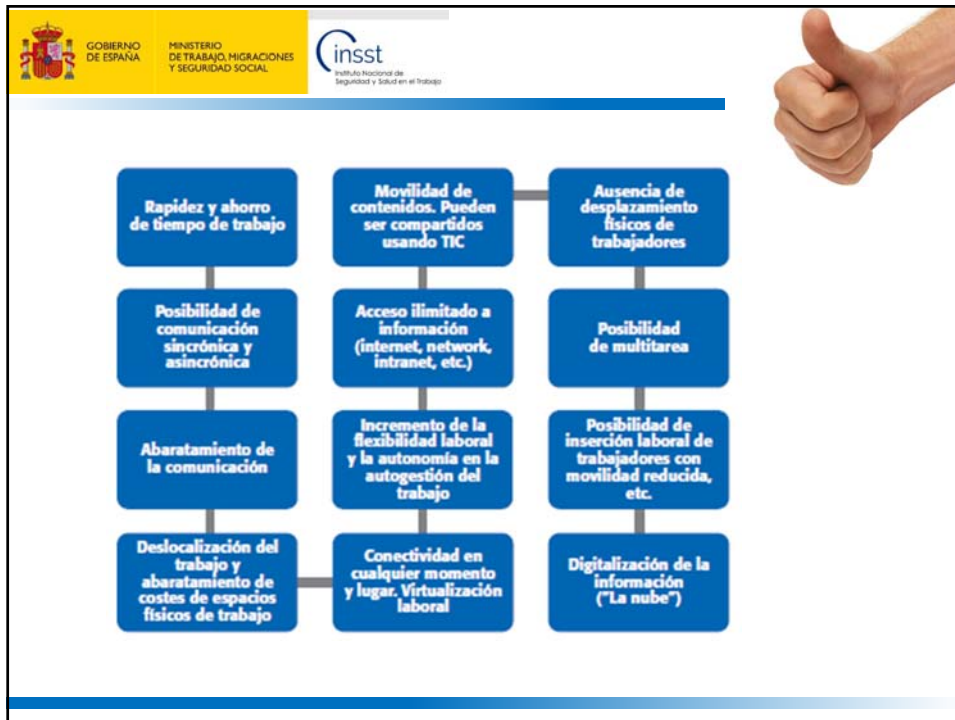
Por otro lado, desde un punto de vista más práctico, se abordan cuestiones relacionadas con la normativa existente y aplicable a las nuevas formas de organización del trabajo basadas en el uso de TIC, se identifican las factores psicosociales de riesgo que pueden estar presentes en algunas de estas nuevas formas de organización del trabajo (así como la posible metodología aplicable para evaluarlos) y se proponen algunas medidas preventivas de carácter general.


INTRODUCCIÓN

En la actualidad la tecnología está cambiando rápidamente según un lugar cada vez más importante en la vida laboral, en ella la tecnología es tomada como el elemento clave de nuevas maneras de operar generadas que abarcan desde, durante los tiempos de trabajo y/o durante el tiempo en el proceso y la calidad de los procesos, sino como tecnología de la información y la comunicación (TIC), que permiten la organización y la realización del trabajo en cualquier lugar y momento.


Haciendo un breve repaso histórico, cabe recordar que la magnitud de los cambios que estamos viviendo actualmente, con la llamada "Cuarta Revolución Industrial", ya han sido representados en otros escenarios, por ejemplo, en la Primera Revolución Industrial, se pudo observar la segunda mitad del siglo XIX (caracterizada por la explotación y utilización de carbón, la utilización de la máquina de vapor, etc.), en la Segunda Revolución Industrial (caracterizada por el uso de nuevos fuentes de energía como el gas, el petróleo o la electricidad).

Nº 12 - Octubre 2017






GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



insst
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo



Incremento del ritmo de trabajo y la exigencia en la rapidez de respuesta

Reducción del contacto social cara a cara. Sensación de aislamiento, soledad, falta de apoyo social

Prolongación de la jornada laboral e intensificación del trabajo

Aprendizaje y esfuerzo continuo para el manejo de las TIC

Dependencia tecnológica para realizar el trabajo

Multitarea e interrupciones constantes

Hiperconectividad constante que dificulta la desconexión mental y la recuperación física


Sobrecarga de trabajo por tareas inesperadas y urgentes comunicadas a través de las TIC

Sobrecarga de información a la que se accede o se recibe


Interferencias en la vida personal-familiar y tiempo de ocio. Desequilibrio familia-trabajo

Monitorización y supervisión excesiva del trabajo realizado por trabajadores remotos que usan TIC

Intensificación y precarización del trabajo por carencia de normativa sobre el trabajo digital desconexión digital etc.




GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

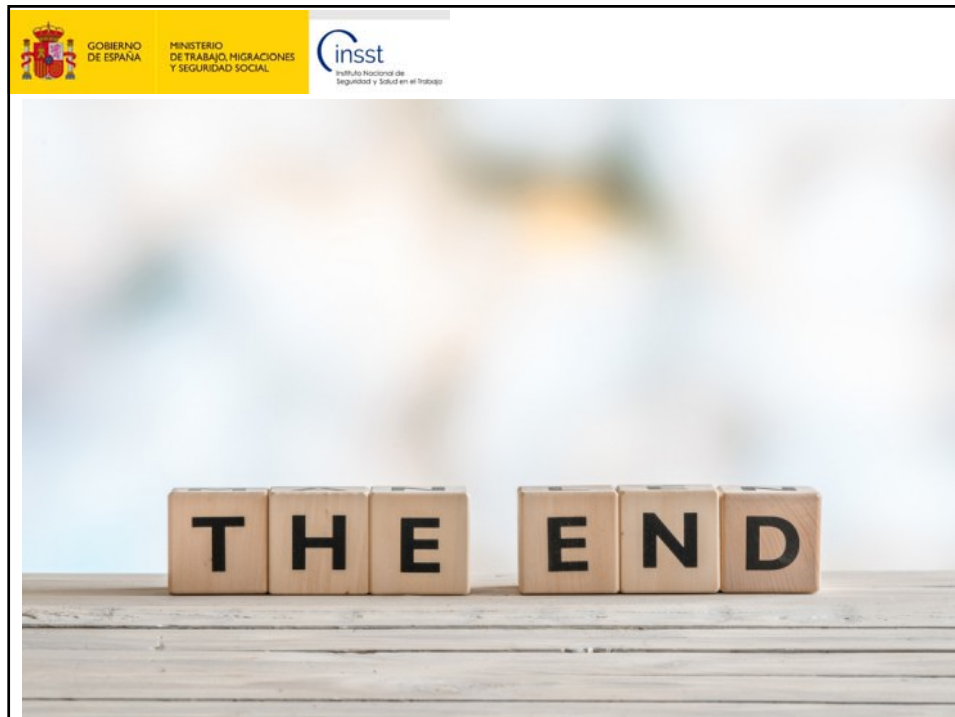


insst
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Tabla 3 ■ Listado no exhaustivo de factores psicosociales de riesgo

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	
TIEMPO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios extraños (noche, fin de semana, etc.). Realización de tareas en "períodos de espera" o "tiempos muertos" entre viajes que prolongan la jornada laboral. Ritmo excesivo temporal al interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias que hace necesario, en ocasiones, adelantar o prolongar la jornada laboral para interactuar. Excesiva movilidad física de los trabajadores, que supone una prolongación de los tiempos de trabajo, ya que los tiempos de desplazamiento se suman a los tiempos de trabajo.
SOBRECARGA DE TRABAJO CUANTITATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Multitarea potenciada por el uso de las TIC. Gestión de un asunto urgente e imprevisto que sobreviene a otro previsto y en curso. Aumento de interrupciones en el desarrollo del trabajo debido al uso de TIC; uso del correo electrónico que genera retrasos, acumulación de tareas, etc. Problemas técnicos de los dispositivos usados (lentitud, averías...) en trabajos con dependencia tecnológica para desarrollarlos que puede provocar sobrecarga de trabajo.
CARGA DE TRABAJO CUALITATIVA	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia o dificultad para interactuar cara a cara con compañeros o con superiores jerárquicos. Dificultad para recibir apoyo informativo debido a la inadecuada comunicación con trabajadores remotos. Inadecuada gestión del conocimiento entre trabajadores remotos ocasionando una pérdida del adquirente gracias a la experiencia, debido a una inadecuada gestión del conocimiento en espacios virtuales, ausencia de reuniones cara a cara, etc.
RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Escasa retroalimentación o "feedback" entre el superior jerárquico y el trabajador, debido a la dificultad de la interacción en espacios virtuales de trabajo o a la ausencia de procedimientos o canales de comunicación con los trabajadores remotos. El trabajador remoto puede percibir valoraciones imprecisas sobre su desempeño por parte de un superior jerárquico que desconoce y que se basa únicamente en el cumplimiento de objetivos cuantificables. Ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia "si no me ven, no estoy". "Despersonalización" del trabajador remoto causada por la dificultad de la comunicación mediada, los espacios de trabajo virtual y el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario.
SUPERVISIÓN DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión inadecuada del trabajador que responde a la ausencia de cultura empresarial y sensación de "pérdida de control" sobre el trabajador no presente en el curso de trabajo. Monitorización del trabajador y no del trabajo realizado.
INTERÉS POR EL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de programas o acciones formativas específicas para formar a trabajadores remotos, así como su inclusión en programas o acciones formativas continuas de la empresa.
COMPENSACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Sensación de mayor dificultad para conseguir una compensación por la realización del trabajo y promociones, así como mayor facilidad para ser despedido ya que "no son visibles" en la empresa. Ausencia de políticas claras sobre ascensos, promociones y desarrollo de carrera de trabajadores (en los que debe incluirse a trabajadores remotos).
RELACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Nula o escasa posibilidad de interactuar con compañeros en remoto. Sensación de aislamiento al predominar la comunicación mediada y las relaciones virtuales. Comunicación mediada de información y/o datos negativos (evaluaciones negativas del trabajador, incidencias, despidos, etc.). Falta de vinculación o identificación con la empresa potenciada por la comunicación mediada e impersonal. Malos entendidos y conflictos laborales debido al uso de espacios virtuales de interacción y comunicación.
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> Uso inadecuado de la flexibilidad temporal ocasionando una prolongación del tiempo de trabajo, interferencias con la vida privada y/o invasión en el tiempo de ocio. Se difuminan las barreras entre el tiempo de trabajo y el de ocio. Uso inadecuado de los dispositivos portátiles, tablet, correo electrónico, etc., usándolos en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y en la vida privada del trabajador. Sensación de invasión de las TIC en la vida privada. Ausencia de cultura preventiva sobre el uso adecuado de las TIC. Existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de "deber de contestar" fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores.

	
<p>Tabla 3 ■ Listado no exhaustivo de factores psicosociales de riesgo (continuación)</p>	
<p>FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO</p>	
<p>CONSULTA Y PARTICIPACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de canales de información y comunicación apropiados para que se facilite la interacción con los trabajadores remotos. • Ausencia de consulta y participación en la implantación de nueva TIC. 	
<p>ROL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de rol laboral. El rol laboral llega a ocupar el espacio temporal previsto para el desempeño del rol familiar, incumpliendo así las expectativas previstas para este último, propiciando, en última instancia, la aparición de un conflicto trabajo-familia. • Ambigüedad de rol propiciada por el tipo de comunicación (mediatizada), la dificultad de establecer interacciones con compañeros y superiores jerárquicos para aclarar la asignación de tareas no previstas y responsabilidades de manera más o menos inmediata. 	
<p>USO DE DISPOSITIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemas técnicos: pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento, pérdida de datos, etc. • Dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo. • Problemas relacionados con la falta de infraestructura, conexiones, enchufes, etc. del espacio físico donde se trabaje con las TIC. • Alta frecuencia de cambios en la tecnología e implementación de la tecnología inadecuadamente gestionada. 	
<p>AUTONOMÍA DECISIONAL Y TEMPORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • El aumento de las tareas imprevistas favorecidas por la comunicación de las mismas vía TIC que restan control y autonomía sobre la planificación del trabajo, las pausas, etc. • Intensificación del trabajo debido a la velocidad y la inmediatez de respuesta con la que se trabaja, el trabajador no controla el ritmo de trabajo y las pausas, las TIC y los objetivos laborales a alcanzar lo marcan. 	
<p>DEMANDA PSICOLÓGICA DE NATURALEZA COGNITIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de interrupciones externas por uso de TIC, correo electrónico, Smartphone, etc. • La inmediatez de respuesta que se asocia al uso de las TIC, en concreto el correo electrónico, hace que disminuyan los tiempos de reflexión en la respuesta, cometiendo errores y provocando malos entendidos. • La multitarea propiciada por el uso de TIC puede producir sobrecarga cognitiva ocasionando falta de concentración y de atención, aumento de errores, etc. • Proceso de aprendizaje continuo y destrezas técnicas para el uso de las TIC, las APP, el software, etc. • Sobrecarga de información (infobesidad y/o infuscación) ocasionada por el manejo y la gestión (lectura, filtro, análisis, comprensión, etc.) de grandes cantidades de información proveniente de diversas fuentes (internet, correo electrónico, plataformas digitales, etc.). • Prolongación de la jornada laboral por el uso de TIC fuera del horario de trabajo produce una disminución del tiempo de descanso mental necesario para la recuperación del trabajador. Dificultad para la desconexión digital. • La alta movilidad física del trabajador junto con la necesidad de cambiar el registro lingüístico y cultural pueden producir una sobrecarga cognitiva que genere problemas de comunicación, malos entendidos, agotamiento físico y mental, etc. 	
<p>DEMANDA PSICOLÓGICA DE NATURALEZA EMOCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altas exigencias en la relación con pacientes o clientes en trabajadores móviles (comerciales, etc.) se suma a la necesidad de utilización de TIC en el ámbito laboral. 	
<p>MEDIO AMBIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización del trabajo en el hogar sin espacios previstos o adecuados para ello. • Realización de parte del trabajo en lugares de paso (en aeropuertos, cafeterías, etc.). • Realización de parte del trabajo en medios de transporte en movimiento como trenes, aviones, etc. • Realización del trabajo en espacios temporales de realización del trabajo: espacios de "coworking", telecentros de trabajo, "teclub" (espacios donde una red internacional de emprendedores pueda trabajar, colaborar, relacionarse y aprender). • La búsqueda constante de un espacio de trabajo adecuado para trabajar puede generar incertidumbre. 	



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Il faut cultiver notre jardin

Voltaire (en Candide)




Inteligencia emocional


Resiliencia

Mindfulness


Coaching

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL insst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



 GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

 insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

LAS PAUSAS Y DESCANSOS...SON MANO DE SANTO

