

RIESGOS PSICOLÓGICOS



*Federation of Industrial
Workers' Unions*



Financiado por la Unión Europea

RIESGOS PSICOLÓGICOS-RIESGOS EMERGENTES (1)

Según todas las encuestas que se han realizado, como riesgos emergentes para la salud y seguridad en el trabajo se mencionan los riesgos psicológicos.

RIESGOS PSICOLÓGICOS-RIESGOS EMERGENTES (2)

- Estrés laboral
- Fatiga
- Intimidación
- Acoso

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es la reacción que tienen muchas personas cuando están bajo presión su lugar de trabajo, durante un cierto período de tiempo.

I-WHO

FATIGA

Es una situación de fatiga aguda o crónica, que afecta el rendimiento de los trabajadores, su salud y su seguridad. Concretamente, puede afectar a la capacidad física y mental y aumentar el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. También puede contribuir al aumento de los conflictos en el lugar de trabajo y al absentismo laboral. A causa de la acumulación de la falta de dormir, la fatiga puede dar lugar a estimaciones erróneas, lo que puede provocar lesiones o la muerte, afectando así no sólo al empleado, sino a la seguridad y la salud de todos los empleados.

Definición basada en la equivalente del Departamento de Inspección de Trabajo de Chipre

INTIMIDACIÓN

La intimidación en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional y repetido hacia un empleado o grupo de empleados, el cual pone su salud y seguridad en peligro y hace posible su victimización, humillación, debilitación y que sean amenazados. La intimidación suele provenir de una fuente concreta en el lugar de trabajo y puede ocurrir entre los empleados, del empleador al empleado o empleados, de un grupo de empleados a un individuo o grupo de individuo o incluso de los clientes, de visitantes a empleados.

Definición basada en la equivalente del Departamento de Inspección de Trabajo de Chipre

ACOSO

Los sistemáticos y/o continuos actos y molestias no deseados de un individuo o grupo, incluidas las amenazas y exigencias. Los objetivos pueden variar, incluidos los prejuicios raciales, como también la maldad personal, el esfuerzo por forzar a alguien a abandonar su puesto de trabajo o proporcionar favores sexuales, la presión ilegal para cumplir con una deuda suya, o simplemente el placer sádico de causar intimidación y ansiedad.

Definición basada en la equivalente de la de los Gerald y Kathleen Hill

SINTÓMAS DE LA ANSIEDAD

- Trastornos circulatorios y gastrointestinales
- Otros trastornos físicos de la salud
- Problemas psicósomáticos y psicosociales
- Baja productividad

IMPACTOS EN LA PERSONA

- Nerviosismo (inquietud)
- Baja concentración
- Memoria insuficiente
- Dificultad en la toma de decisiones
- Fatiga
- Insomnio

IMPACTOS EN EL TRABAJO

- Aumento del absentismo laboral
- Reducción del compromiso laboral
- Aumenta el cambio/reemplazo del personal
- Reducción del rendimiento y productividad
- Alta frecuencia de accidentes
- Aumentan los productos defectuosos
- Aumentan las quejas de los clientes
- Aumentan las demandas judiciales

CAUSAS DE LA ANSIEDAD (1)

- Contenido del trabajo
- Carga de trabajo
- Ambiente laboral
- Jornada de trabajo
- Participación y control

CAUSAS DE LA ANSIEDAD (2)

- Escasez de experiencia laboral, estatus, remuneración
- Papel en la empresa/organismo
- Relaciones interpersonales
- Ambiente organizacional
- Relación entre empleo y vida privada

EVALUACIÓN DEL RIESGO DE ANSIEDAD

- ¿Existe el problema de la ansiedad?
- ¿Puede afectar a la salud de los trabajadores?
- ¿Qué soluciones se pueden encontrar?
- ¿Cómo se puede controlar la situación?

EVALUACIÓN DEL RIESGO DE ANSIEDAD/MÉTODOS

- Entrevistas
- Los mejores/peores puntos del trabajo
- Ausencias a causa de enfermedad
- Cambio de personal
- Niveles de rendimiento de los empleados
- Accidentes
- Errores

GESTIÓN DEL RIESGO DE ANSIEDAD



PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL (1)

- Resolución de problemas relacionados con la provocación de estrés
- Atención a las personas que sufren de ansiedad
- Cultura organizacional
- Educación

PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL (2)

- Notificación de las estrategias que garantizan unas condiciones de trabajo dignas
- Procedimientos para eliminar la discriminación
- Fomentar la comunicación informal entre los empleados y la Dirección
- Resolución inmediata de los problemas en el lugar de trabajo