



# Trabajos saludables: «Gestionemos el estrés»

Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo



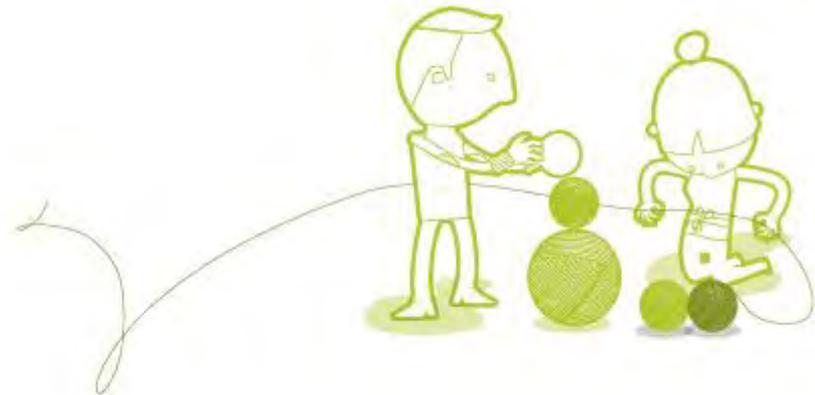
# Introducción a la campaña

- **Coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).**
- **Organizada en más de 30 países.**
- **Con el apoyo de una red de socios.**
  - Centros de referencia nacionales
  - Interlocutores sociales
  - Colaboradores oficiales de la campaña
  - Medios de comunicación asociados
  - Enterprise Europe Network (Red Europea para las Empresas)
  - Instituciones de la UE



# Objetivos principales

- **Mejorar el conocimiento del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales.**
- **Promover la gestión de estos riesgos.**
- **Prevenir los efectos negativos significativos.**
- **Proporcionar asistencia y orientación a trabajadores y empresas.**
- **Fomentar la utilización de herramientas prácticas y de fácil manejo.**



# La magnitud del problema

- Más de la mitad de los trabajadores denuncia que el estrés es habitual en su lugar de trabajo.
- Se cree que en torno a la mitad del total de jornadas de trabajo perdidas obedece a causas relacionadas con el estrés, así como a otros riesgos psicosociales.
- Aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores piensan que el estrés no se gestiona de manera adecuada en su lugar de trabajo.



# Definiciones

## Los riesgos psicosociales derivan de

- deficiencias en el un diseño, una organización y gestión del trabajo un contexto social de ↓ trabajo desfavorable;

Los riesgos psicosociales pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, incluido el estrés relacionado con el trabajo.

## ▪ El estrés relacionado con el trabajo

- es un problema organizativo, y no individual;
- ocurre cuando las exigencias en el trabajo superan la capacidad del trabajador para hacerles frente.

# El entorno de trabajo psicosocial

**Un entorno de trabajo psicosocial deficiente puede ser el resultado de**

- **exigencias laborales excesivas o contradictorias;**
- **falta de participación e influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;**
- **comunicación escasa y la falta de ayuda;**
- **acoso psicológico y sexual, y la violencia ejercida por terceros;**
- **gestión deficiente de cambios organizativos e inseguridad en el empleo.**



# Los efectos negativos

## Para las personas

- dificultad para concentrarse y mayor probabilidad de cometer errores;
- agotamiento y depresión;
- problemas en la vida personal;
- consumo abusivo de alcohol y drogas;
- salud física deteriorada.

## Para la organización

- rendimiento empresarial ~~general~~ deficiente;
- aumento del absentismo y el «presentismo»;
- elevación de las tasas de accidentes y lesiones;



# Gestión de los riesgos psicosociales

- En Europa, únicamente en torno al 30% de las empresas ha adoptado procedimientos para abordar los riesgos psicosociales\*.
- A menudo, la gestión de tales riesgos se considera más difícil, en comparación con los riesgos de SST «tradicionales».

Sin embargo...

- Los riesgos psicosociales pueden evaluarse y gestionarse del mismo modo sistemático que otros riesgos para la SST.
- Las ventajas de gestionar los riesgos psicosociales y el estrés relacionados con el trabajo compensa claramente los costes de ejecución de dicha tarea para las empresas de todos los tamaños.

\* Encuesta europea en las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010.

Disponible en: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).

# Beneficios de la gestión de los riesgos psicosociales

- **Mejora del bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.**
- **Un personal sano, motivado y productivo.**
- **Incremento en el rendimiento y la productividad.**
- **Reducción de las tasas de absentismo y de rotación de personal.**
- **Disminución de los costes y la carga para la sociedad en su conjunto.**
- **Cumplimiento de los requisitos legales.**



# El papel de la dirección

- Los empresarios son responsables de poner en marcha un plan de prevención y reducción de los riesgos psicosociales.
- Los gestores deben promover un entorno laboral propicio, que anime a los trabajadores a plantear sus inquietudes y sugerencias.
- Los mandos intermedios desempeñan una función importante en este contexto, pues interactúan con los trabajadores a diario.
- Unas destrezas adecuadas para el liderazgo y la gestión de recursos humanos contribuyen a generar un entorno de trabajo psicosocial positivo, y estas capacidades pueden adquirirse y desarrollarse.
- La aplicación de medidas adicionales destinadas a favorecer el bienestar mental también pueden contribuir de manera significativa a la consecución de un lugar de trabajo saludable.

# La importancia de la participación de los trabajadores

- Una buena capacidad de liderazgo puede facilitar la atenuación del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales, pero también es clave la participación de los trabajadores.
- Debe entablarse un diálogo bidireccional entre los empresarios y los trabajadores.
- Los trabajadores y sus representantes cuentan con el conocimiento más preciso de los problemas existentes en sus lugares de trabajo, y pueden contribuir a la planificación y a la aplicación de soluciones.
- Consultar a los trabajadores contribuirá a mejorar el estado de ánimo general y garantizará que las medidas adoptadas sean adecuadas y eficaces.

# Cómo gestionar el estrés y los riesgos psicosociales

- **Aún disponiendo únicamente de unos recursos limitados, los riesgos psicosociales pueden evaluarse y gestionarse de manera efectiva.**
- **Actuar de modo proactivo y contar con un plan para prevenir problemas es el método más eficaz de abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.**
- **La evaluación es esencial para identificar los riesgos y definir las soluciones pertinentes.**
- **Existen herramientas prácticas y directrices que facilitan la gestión eficaz de los riesgos psicosociales.**

# Participe

- **Todas las personas y organizaciones pueden participar.**
- **Participe**
  - difundiendo y publicitando los mensajes y los materiales de la campaña;
  - utilizando y promoviendo las herramientas prácticas de la campaña;
  - interviniendo en las actividades de la campaña u organizando las suyas propias.



# Fechas clave

- **Lanzamiento de la campaña: abril de 2014**
- **Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: octubre de 2014 y 2015.**
- **Ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas: abril de 2015.**
- **Cumbre sobre lugares de trabajo saludables: noviembre de 2015.**



# Oferta de asociación a la Campaña

- **Para asociaciones paneuropeas y organizaciones internacionales.**
- **Los socios promueven la campaña, y le dan publicidad.**
- **Entre las ventajas cabe incluir las que siguen:**
  - un paquete de bienvenida;
  - un certificado de participación;
  - una categoría especial para socios en los Galardones Europeos a las Buenas Prácticas;
  - publicidad a escala de la UE y en los medios de comunicación;
  - oportunidades de creación de redes e intercambio de buenas prácticas con otros socios de la campaña;
  - invitación a diversos eventos de la EU-OSHA.

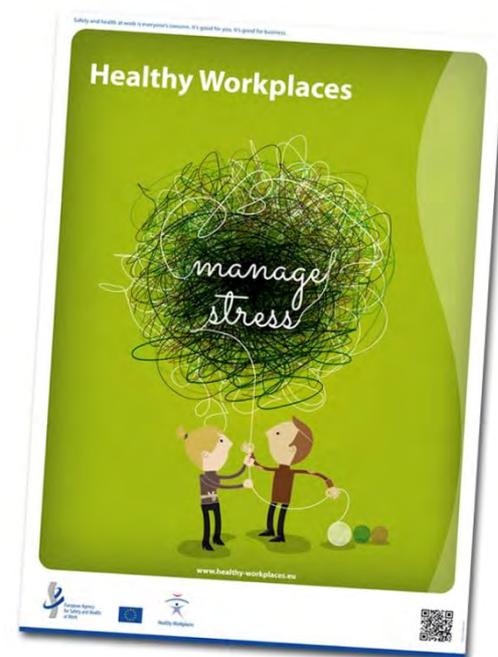


# Galardones Europeos a las Buenas Prácticas

- **Reconocimiento de las buenas prácticas sobresalientes e innovadoras.**
- **Soluciones para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo.**
- **Abiertos a las empresas y otras organizaciones.**
  - Estados miembros de la UE
  - Espacio Económico Europeo
  - Balcanes occidentales y Turquía
- **Candidaturas coordinadas por los centros de referencia y la EU-OSHA en dos etapas:**
  - procedimiento de selección a escala nacional; y
  - evaluación a escala europea.
- **Ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas**

# Recursos de la campaña

- Guía de la campaña
- Folleto
- Folleto de los Galardones a las buenas prácticas
- Conjunto de herramientas de la campaña en línea
- Obsequios y otro material promocional
- Informes
- Guías y herramientas prácticas
- Película de Napo
- [www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)



# Información adicional

- **Más información en el sitio web de la campaña**  
**[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)**
- **Conjunto de herramientas de la campaña**  
**<https://osha.europa.eu/en/campaign-toolkit>**
- **Consulte las actividades en su país a su centro de referencia local.**  
**[www.healthy-workplaces.eu/fops](http://www.healthy-workplaces.eu/fops)**

