



**Mi Universidad**

## **Taller en Papel**

*Nombre del Alumno: Sergio Antonio Rincón Oseguera*

*Nombre del Tema: Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*

*Parcial: Único*

*Nombre de la Materia: Psicología Organizacional*

*Nombre del Profesor: Lindsay Vázquez Guendolay*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología General*

*Cuatrimestre: Sexto*

## Ψ PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

A través de los años, las empresas se han enfocado en diagnosticar aquellos factores o condiciones inadecuadas de trabajo únicamente para un cumplimiento de normativa, que en realidad no benefician al trabajador e impiden que se desarrolle de manera adecuada; ya que poco a poco se ha podido observar los problemas que un mal ambiente de trabajo podría acarrear y lo perjudicial que puede ser para la salud física y mental del trabajador y la organización.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresa y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasar a ser factores psicosociales de riesgo a de estrés

El objetivo del presente proyecto es evaluar las condiciones y detectar la presencia de riesgos psicosociales dentro de la organización para de esta manera diseñar una intervención adecuada con respecto a los resultados y gracias a ellos se pueda aplicar este método preventivo o correctivo como herramienta.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales, son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo.



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales, por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

## ψ El Estrés

*“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo, es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.”*



### CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL:

- 1.- **Físicos:** Iluminación, ruido, temperatura y ambientes contaminados.
- 2.- **Relativos a los contenidos de las tareas:** Carga mental y control sobre la tarea.
- 3.- **Relativos a la organización:** Conflicto y ambigüedad del rol, jornada de trabajo y relaciones interpersonales



### CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL:

- 1.- **Físicas:** Transtornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares y cefaleas.
- 2.- **Psicológicas:** Transtornos del sueño, ansiedad / miedos / fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión / trastornos afectivos y trastornos de personalidad.
- 3.- **Relativos a la Organización:** Disminución de la producción, falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, necesidad de mayor supervisión del personal, aumento de queja en los clientes y empeoramiento de las relaciones humanas.

**EFFECTOS:** Preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultades para mantener la atención, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, mal humor, consumo de alcohol, fármacos y tabaco.

**SIGNOS O MANIFESTACIONES:** Hablar rápido, temblores, tartamudeo, precipitación a la hora de actuar, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos constantes.



## MEDIDAS PREVENTIVAS:

**1.- Intervenciones centradas en el individuo:** Técnicas de relajación y programas de ayuda al empleado, aumentar la sensibilización, informar, preparar y educar.



**2.- Centradas en la relación individuo-organización:** Adecuación persona-entorno, participación y autonomía, controlar los cambios en la situación de trabajo, en la salud de los trabajadores y en su interrelación.



**3.- Centradas en la organización:** Estructuras organizativas, formación, selección y colocación, mejorar el contenido y la organización del trabajo para controlar los factores de riesgo psicosocial.



En la mayoría de los casos un buen apoyo de la pareja, los compañeros y los amigos y familiares puede ser una ayuda en la reducción de la tensión emocional o ayudándonos a afrontar la situación de forma distinta.



## ψ Acoso Laboral

*“Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”*

Es habitual que las víctimas de acoso laboral se reprochen a sí mismas no haberse enfrentado al problema desde el inicio, lo cierto es que en la mayoría de los casos en las primeras fases del acoso, la reacción habitual es la pasividad y la falta de respuesta, se piensa que es un problema transitorio o que denunciarlo a la dirección de la empresa solo traerá dificultades y situaciones dolorosas, pero esto es precisamente lo que refuerza al acosador en sus intenciones e intensifica sus acciones contra la víctima.

Sin embargo, por lo general los acosadores son incapaces a enfrentarse a personas que les planten cara o que se muestre activas y asertivas, por el contrario, sus víctimas han de ser personas incapaces de enfrentarse a él, que no sepan defenderse y que además no comenten su problema con los demás compañeros.



Es por todo ello, que la mejor manera de evitar el acoso laboral es cortarlo de raíz en su inicio, lo que solo es posible si se saben reconocer las primeras maniobras propias de un acosador y se responde ante ellas de forma activa y publica.



## MEDIDAS PREVENTIVAS:

**Plantarle cara cuanto antes:** si se identifican comportamientos propios de acoso laboral, hay que evitar que la solución del problema se retrase y reaccionar de manera inmediata ante los ataques.



**Actuar con decisión y de forma directa:** el acosador nunca va de frente: se vale de subterfugios, utiliza indirectas, mantiene una actitud evasiva, por eso se sentirá desconcertado y perdido si su víctima lo enfrenta con respuestas claras y directas y mejor aún si lo hace delante de testigos.



**Reunir pruebas:** la víctima de un acoso laboral debe documentar y registrar todas las agresiones de su acosador, grabar las conversaciones sin que él se dé cuenta, guardar los documentos que él pueda generar con su actitud de acoso.



**Pedir asesoramiento:** si el problema aumenta será fundamental buscar asesoramiento psicológico y legal para aprender a afrontar el problema, el acoso laboral destruye la autoestima y lleva al aislamiento, la ansiedad y la depresión, someterse a terapia psicológica ayudará a la víctima a evitarlo y reforzar su personalidad, un abogado experto en derecho laboral podrá ayudar a la víctima sobre sus derechos y la podrá asesorar sobre cómo reunir pruebas y testimonios con los que respaldar una posterior denuncia legal.

