



**El Observatorio
del Trabajo**

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Boletín N° 101 - año 2022

LA IMPORTANCIA DE LA COOPERACIÓN EN EL LIDERAZGO EMPRESARIAL.

Contenido:

<i>La importancia de la Cooperación en el Liderazgo Empresarial</i>	1
<i>Salud Mental y Cambio Climático</i>	2
<i>Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo</i>	3
<i>Acoso Laboral ó Mobbing</i>	4
<i>Ateneo de Seguridad Encuentro Virtual y Presencial Inscripción gratuita</i>	5

El liderazgo es uno de los aspectos más importantes a la hora de emprender o de realizar nuestra actividad profesional. Desarrollarlo es un camino que dura toda la vida, pues con el tiempo vamos adquiriendo cada vez más herramientas y experiencia para poder influir en otras personas. El liderazgo también es una actitud, la valentía de dar un paso adelante y tomar la iniciativa para gestionar, promover e incentivar a equipos humanos para que logren todos sus objetivos.

Hay muchos tipos de liderazgo y numerosas formas de desarrollar y potenciarlo, pero hay uno que siempre me gusta destacar y es el liderazgo de cooperación. Durante mucho tiempo hemos entendido el mundo profesional como una competencia. Es cierto que la hay, como es lógico, entre las diferentes empresas que tienen su foco en un sector, pero debemos apostar cada vez más por la cooperación en forma de alianzas y uniones.

Cada vez son más las empresas y marcas que se fusionan, trabajan en un mismo sentido y cooperan con el objetivo de mejorar el mercado y favorecer tanto su desarrollo como empresa como las necesidades de sus usuarios.

El liderazgo, tal y como yo lo entiendo, se basa en tres principios fundamentales:

Cooperación. Dejamos atrás las competencias del siglo XX y avanzamos en la era de la cooperación, siguiendo los pasos de las células hace millones de años, cuando se convirtió en multicélula gracias a la cooperación entre ellas, lo que permitió la evolución de la especie. La economía y el sector empresarial están dando grandes muestras de esta forma de liderazgo en los últimos años. Sin ir más lejos, un ejemplo reciente es la unión de dos grandes marcas como Versace y Fendi lanzando una colección conjunta y revolucionando el sector de la moda a través de la cooperación.



**El Observatorio
del Trabajo**

info@elobservatoriodeltrabajo.org
www.elobservatoriodeltrabajo.org

Todos los Martes

- 18hs a 19hs Argentina - Brasil
- 22hs a 23hs España - Italia





Plataformas B2B. Es necesaria fomentarlas en todos los eventos, tanto online como presenciales porque es ahí donde surgen las mejores colaboraciones y sinergias. También es recomendable llevar a cabo estrategias de networking inteligente y entrenar nuestra habilidad para cerrar acuerdos, pues nunca sabemos dónde podremos cerrar un negocio o encontrar vías de cooperación con otras/os emprendedores. Recuerda, no se trata simplemente de un intercambio de tarjetas, hay que cerrar y amarrar.

Una **buena comunicación**, basada en la asertividad donde la cultura empresarial no solo sea de cara al exterior sino desde dentro y enfocada a los propios trabajadores y empleados. El objetivo es que todos entiendan y hagan suya la cultura de cooperación interna de la empresa, para enriquecerla y desarrollarla cada día.

En el mundo moderno se valoran cada vez más las capacidades de comunicación que tienen las mujeres, quienes además practican más la cooperación puesto que desde la maternidad y el cuidado del otro se desarrolla una cooperación familiar sin la cual el grupo no sobrevive, hablando desde el punto de vista más reptiliano de nuestro cerebro. La mujer sobresale en ese liderazgo democrático e igualitario. Volviendo al liderazgo compartido, aquel en el que la cooperación es clave, debemos tener en cuenta que actualmente no existe ningún líder que tenga todas las competencias ni conocimientos para liderar todos los campos o sectores, convirtiendo la cooperación en algo absolutamente imprescindible.

Por: Lidia Monzón

Mentora de empresarias y emprendedoras, Presidenta de ASEME Canarias (Asociación de Mujeres Empresarias), Secretaria general de FIDE (Federación Iberoamericana de Mujeres Empresarias) y una de las 25 mujeres más influyentes de España 2022.

SALUD MENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

La OMS define la salud mental como «un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad».

La OMS define el apoyo en materia de salud mental y psicosocial como «cualquier tipo de apoyo local o externo cuyo objetivo es proteger o promover el bienestar psicosocial y/o prevenir o tratar los trastornos de salud mental».

En un nuevo informe de políticas de la OMS, publicado con motivo de la conferencia «Estocolmo+50», se llega a la conclusión de que el cambio climático plantea graves riesgos para la salud mental y el bienestar. Por consiguiente, la Organización insta a los países a que incluyan el apoyo a la salud mental en su respuesta a la crisis climática, y da ejemplos de unos cuantos países pioneros que lo han incorporado eficazmente.

La rapidez del cambio climático supone una amenaza cada vez mayor para la salud mental y el



bienestar psicosocial, al provocar trastornos que van desde el malestar emocional hasta la ansiedad, la depresión, el dolor o las conductas suicidas.

Por ello, la OMS se recomienda cinco enfoques importantes para que los gobiernos aborden los efectos del cambio climático en la salud mental:

- ◆ ***Integrar las consideraciones climáticas en los programas de salud mental***
- ◆ ***Integrar el apoyo a la salud mental con la acción climática***
- ◆ ***Basarse en compromisos mundiales***
- ◆ ***Elaborar enfoques basados en la comunidad para reducir las vulnerabilidades y***
- ◆ ***Reducir el importante déficit de financiación que existe para el apoyo a la salud mental y psicosocial***



Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo



Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas.

Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse.

No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

¿Qué son?

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.



Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- ◆ cargas de trabajo excesivas;
- ◆ exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- ◆ falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- ◆ gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- ◆ comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- ◆ acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible.

Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones.

Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada.

Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

ACOSO LABORAL Ó MOBBING



El **acoso laboral**, popularmente conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el **acoso laboral** se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, someténdola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándole permisos y vacaciones en fechas adecuadas.

Impacto psicológico: el **acoso laboral** mina lentamente la fortaleza física de la víctima. Los problemas emocionales iniciales dan paso a un trastorno de estrés post-traumático que la lleva a empezar a somatizar las situaciones de acoso. Poco a poco la víctima empieza a perder la autoestima, a tener sentimientos de culpa al no poder cumplir con las expectativas de otros y las suyas propias ya parecen los síntomas de lo que puede llegar a ser una depresión grave y un trastorno de ansiedad generalizado, que se caracteriza por conductas de evitación, miedo a ir al trabajo, a aislarse, etc. En los casos más graves, incluso se puede pensar en el suicidio.

Efectos sobre la salud: la somatización es una de las consecuencias más inmediatas del **acoso laboral**, generando un importante impacto sobre la salud de la víctima, que se traduce en trastornos del sueño, problemas gastrointestinales frecuentes, alteraciones del sistema nervioso autónomo, migrañas, debilitación del sistema inmune, problemas metabólicos...

Impacto en la vida familiar: la víctima del **acoso laboral** al principio no cuenta en casa lo que ocurre en el trabajo o lo hace relatando los hechos como si fueran cosas puntuales, pero acaba por caer en una dinámica de retraimiento, con silencios prolongados, cambios de humor, inhibición sexual y otros comportamientos que afectan tanto a la relación de pareja como a los hijos.

Consecuencias en la actividad social: lo mismo ocurre con su vida social y es frecuente que las víctimas del **acoso laboral** acaben por dejar de frecuentar a sus amigos, aislándose, o los pierdan por desarrollar conductas agresivas.

Degradación de la actividad profesional: el **acoso laboral** no sólo puede llevar a la víctima a abandonar su trabajo, sino que además luego tienen serias dificultades para integrarse cuando acceden a un nuevo puesto de trabajo.

Muchas víctimas no son conscientes de que están sufriendo un **acoso laboral**, al menos al principio, y consideran que los incidentes que se producen de forma continua son normales en la actividad laboral o que las personas que lo ejercen se comportan así porque han hecho algo que les ha molestado.

La situación de indefensión, sin embargo, es patente incluso cuando se es consciente de que se está sufriendo **acoso laboral**.



La única opción es denunciarlo, pero para ello deberá ir recogiendo pruebas (documentos, emails, grabaciones, etc.) y testimonios de lo que está ocurriendo.

Sólo así podrá denunciar al acosador ante la dirección de la empresa o incluso en los tribunales, pues en la actualidad es una figura con entidad jurídica propia en la legislación laboral.



Invitamos a Asociados y Relacionados a participar de este destacado Encuentro –Virtual y Presencial – inscribiéndose sin cargo, a través del siguiente Link:

https://bit.ly/Ateneo_de_seguridad



ATENEO DE SEGURIDAD

ENCUENTRO VIRTUAL Y PRESENCIAL

Jueves 24 DE NOVIEMBRE DE 2022

De 18:00 a 20:00 horas

**INSCRIPCIÓN
GRATUITA**

El ATENEO ARGENTINO DE SEGURIDAD, fue creado el 11 de Mayo de 1966, por el Instituto Argentino de Seguridad, como ente académico que permite el estudio de asuntos que puedan favorecer el desarrollo de la Seguridad, la Salud Ocupacional, la Protección Ambiental, los Riesgos Psicosociales y la Prevención de Riesgos en todo tipo de actividad.

El Ateneo es un Foro abierto donde las Empresas, Entidades y Especialistas, pueden exponer y presentar problemáticas que son comunes a todos los sectores intervinientes y facilita la interrelación en forma periódica de todos aquellos que actúan en el campo de la Prevención, siendo la participación libre y gratuita para toda persona interesada en las distintas Disciplinas relacionadas.



Dr. JORGE GABRIEL CUTULI

Presidente del INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD
Coordinador General del ATENEO DE SEGURIDAD



Ing. MARTIN RODRIGUEZ

Presidente de la ASOCIACION ARGENTINA DE ERGONOMIA (AdEA) - Vicepresidente de la UNIÓN LATINOAMERICANA DE ERGONOMIA

Tema: "Aportes de la Ergonomía para la Prevención de los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME)"



Dra. SAMANTA KAMENIECKI

Vicepresidenta de la SOCIEDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO DE LA PROV. BUENOS AIRES, Docente Universitaria, Especialista en Prevención de Riesgos Laborales.

Tema: "Salud Ocupacional como Estrategia Preventiva"



Dra. MARÍA LAURA HENRY

Dra. en Ciencias Sociales, Lic. en Sociología, Investigadora del CONICET, Docente - Investigadora de la UNM

Tema: "Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Hacia una visión ampliada sobre la Seguridad y la Salud Laboral en Argentina"