

“FACTORES LABORALES QUE ACTÚAN EN LAS ADICCIONES”

www.osalan.euskadi.net



Maite Gómez Etxebarria
Rafael Calvo
Rafael Andrés



OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakunde
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales



ÍNDICE

- Adicción concepto
- Factores que influyen en las adicciones
- Condiciones laborales
- Factores Psicosociales. Concepto y clasificación
- Prevención: Evaluación de Riesgos Psicosociales y Procedimiento de Prevención y Resolución de conflictos

Adicción. Enfermedad física y psicoemocional que crea una dependencia (OMS).

Dos características fundamentales: falta de control y la dependencia



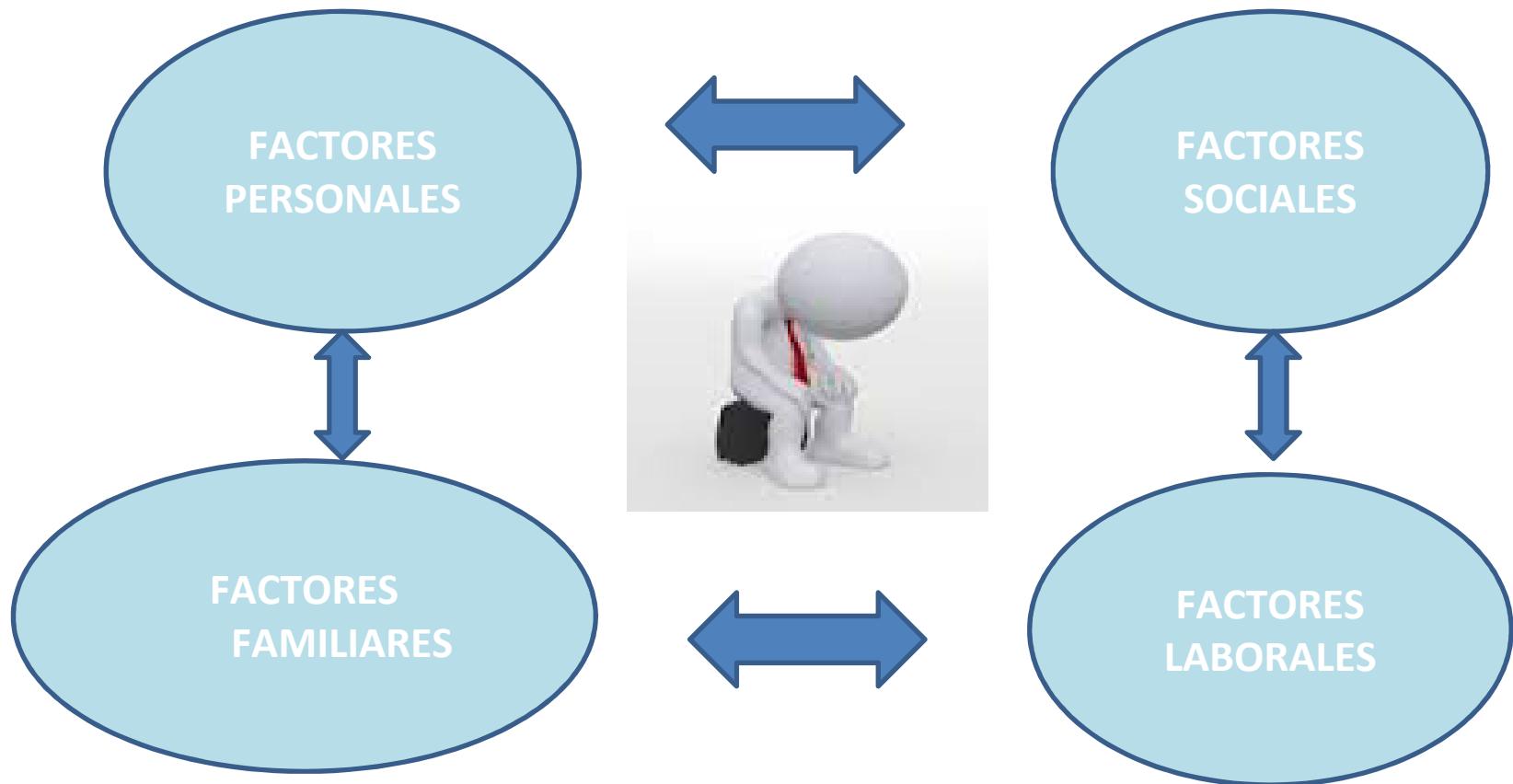
Sustancia



Conductual



CAUSALIDAD: MULTIFACTORIAL





CONDICIÓN DE TRABAJO

Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluyendo los relativos a su organización (Art. 4.7 LPRL)

Factores laborales

FACTORES FÍSICOS Y AMBIENTALES

- Falta de espacio físico
- Precariedad de las instalaciones
- Ambientes inseguros
- Utilización de maquinaria pesada
- Elevadas temperaturas
- Contaminación atmosférica
- Realizar esfuerzos excesivos

FACTORES PSICOSOCIALES

- Carga de trabajo
- Presiones de tiempo
- Conflictos de rol
- Ambigüedad de rol
- Monotonía
- Falta de información
- Mala comunicación
- Utilización de nuevas tecnologías
- Precariedad
- Inseguridad laboral.

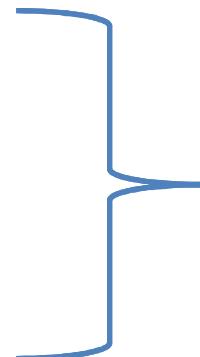
FACTORES PROFESIONALES

- Camareros, vendedores, trabajadores de la construcción, militares, policías, marinos, etc.



BAROMETRO SALUD 2010 INPES

36,2% fumadores regulares
9,3% consumidores de alcohol
13,2% consumidores de cannabis



Han aumentado sus consumos debido a problemas relacionados a su trabajo o a su situación profesional en el curso del último año



FACTORES PSICOSOCIALES



El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (INSHT)





Condiciones psicosociales desfavorables

Origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar de la población trabajadora. Entre las reacciones conductuales están las del incremento del consumo de drogas, cometer errores, disminución de la productividad, etc.





Que factores psicosociales pueden favorecer las adicciones



Contenido del trabajo
Carga y ritmo de trabajo
Tiempo de trabajo
Participación y control
Cultura organizacional
Relaciones personales
Rol
Desarrollo personal
Interacción casa-trabajo

EFFECTOS EN LA SALUD

Efectos psicológicos: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, nerviosismo, etc.

Efectos conductuales: adicciones, anorexias, bulimias, conducta impulsiva, etc.

Efectos cognitivos: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes.

Efectos fisiológicos: aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y la presión sanguínea, aumento del colesterol y triglicéridos, etc.

Efectos organizacionales: absentismo, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral, insatisfacción en el trabajo

**RESULTADOS ESTUDIO SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EUROPA (Publicado por la EU-OSHA y Eurofound 15octubre 2014)**

25% Trabajadores y trabajadoras afirma experimentar situaciones de estrés durante toda o gran parte de su jornada laboral (los factores que más inciden :la naturaleza de la tarea – tareas monótonas y complejas- y la un ritmo de trabajo excesivo

Existe gran concienciación pero poca acción. 80% directivos concibe el estrés laboral como motivo importante de preocupación. Menos de 1/3 de las organizaciones encuestadas cuenta con medidas o procedimientos para hacer les frente

El contexto de crisis económica y su incidencia en los riesgos psicosociales en el trabajo. Inseguridad en el trabajo se traduce en jornadas laborales excesivas, creciendo en estos países los casos de violencia

Diferencia entre sexos. Los hombres pasa mas horas en el trabajo que las mujeres. Las mujeres tienen mas trabas en el desarrollo de su carrera profesional



PREVENCIÓN

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los psicosociales o relativos a la organización del trabajo (LPRL art. 14.2)



PREVENCIÓN



**CONOCER FACTORES LABORALES
QUE PUEDEN TENER EFECTOS
NEGATIVOS SOBRE LA SALUD.**

**MEDIDAS
PREVENTIVAS PARA
SU ELIMINACIÓN o
MINIMIZACIÓN**

**“un deber de la empresa y un derecho de los trabajadores y
trabajadoras, los cuales también deben velar por la protección
de su propia salud y la de sus compañeros y compañeras”**



Tres puntos clave en la prevención

➤ **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

➤ **INFORMACIÓN A LA POBLACIÓN TRABAJADORA**

➤ **PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

HERRAMIENTAS PREVENTIVAS

EVALUACIÓN DE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



PROCEDIMIENTO DE
PREVENCIÓN Y
RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS

parte integral y necesaria del
proceso de evaluación
de riesgos que exige la
Ley de Prevención de
Riesgos Laborales



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PROCESO CUESTIONARIO

Identificación de factores de riesgos psicosociales

Elección de metodología

Planificación y realización del trabajo de campo

Análisis de los resultados

**Elaboración y puesta en marcha de un programa de
intervención**

Seguimiento y control de las medidas adoptadas

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Permite identificar los factores que propician las situaciones de violencia en el trabajo y el diseño de soluciones adecuadas. De esta forma se puede mejorar la organización del trabajo y promover un clima favorable.

Este Procedimiento propone actuar frente a la violencia laboral en su conjunto, más que sobre cuadros graves.

Se trata de un método preventivo proactivo que busca anticiparse a la aparición de cuadros graves de violencia.

El procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral considera cuatro momentos:

- Prevención proactiva
- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia laboral
- Gestión y resolución interna del conflicto
- Respuesta de solución desde la organización



“ Un entorno de trabajo Saludable y Seguro es la mejor garantía del Rendimiento Laboral, de la Salud de sus Empleados y de la Motivación e Implicación organizacional”



www.osalan.euskadi.net



MILA ESKER ARRETAGATIK



www.osalan.euskadi.net

