



ESTRÉS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

CONCIENCIA

Objetivos de la presentación

- ✓ Aumentar la conciencia sobre el estrés, la ansiedad y la depresión en el lugar de trabajo.
- ✓ Reconocer las conexiones entre el estrés, la ansiedad y la depresión.
- ✓ Sea consciente de los factores que causan estrés en el lugar de trabajo y en la vida privada.
- ✓ Comprender el papel del gerente en la superación de las barreras.





¿Lo sabías?

Un ambiente de trabajo negativo puede provocar problemas de salud física y mental.

La depresión y la ansiedad tienen un impacto económico significativo y un gran costo en la pérdida de productividad.

Se estima que en el mundo hay 264 millones de personas que sufren de depresión, una de las principales causas de discapacidad. Muchas de estas personas también sufren de síntomas de ansiedad.

Hay muchas medidas eficaces que las organizaciones pueden adoptar para promover la salud mental en el lugar de trabajo.



Entendiendo el paisaje - ESTRÉS

- ✓ Una respuesta a la presión diaria, situaciones amenazantes o abrumadoras,
- ✓ Típicamente se desvanece cuando los estresantes desaparecen.

PERO:



✓ Estrés crónico
ansiedad y depresión...



El vínculo entre la ansiedad y la depresión

	Ansiedad	Depresión
SÍNTOMAS	Miedo, pánico y ansiedad	El desánimo, la sensación de estar abrumado por las tareas diarias
	Hiperventilación	Desesperanza,
	Sentirse nervioso, inquieto o tenso	Enojo o irritabilidad
	* Se ci Aumento de la frecuencia	Falta de motivación



Hábitos de trabajo poco saludables

Las condiciones de trabajo pueden contribuir a que las personas adopten conductas no saludables.

HÁBITOS FUMADORES positivamente correlacionados con:

- altas demandas de trabajo
- la tensión del trabajo y negativamente con:
- los recursos en el trabajo,
- apoyo social
- participación en la toma de decisiones

OBESIDAD vinculada a:

- trabajo nocturno,
- largas horas de trabajo,
- la tensión psicosocial del trabajo,
- la inseguridad laboral

INACTIVIDAD FÍSICA vinculada a:

- Baja latitud de decisión,
- Horas extras involuntarias



Los posibles peligros con más detalle

- ✓ **Exige** carga, horarios inflexibles, patrones de trabajo, plazos **poco realistas**, expectativas de trabajo rápido
- ✓ **RELACIONES** Comportamiento inaceptable, mala comunicación, intimidación, acoso
- ✓ **APOYAR** el, las malas prácticas de gestión, las tareas poco claras, la accesibilidad, la retroalimentación constructiva,



Los posibles peligros con más detalle

- ✓ **CONTROL** bajo, incapacidad para decidir, prioridades
- ✓ **PAPEL Participación** limitada, claridad y comprensión del papel en sí mismo
- ✓ **CAMBIAR** la gestión y la comunicación de los cambios organizativos, la consulta



Estrategia

- ✓ **IDENTIFICACIÓN TEMPRANA** - identificación de la angustia, el uso nocivo de sustancias psicoactivas
- ✓ **APOYO** - informar al personal de que hay apoyo disponible
- ✓ **REHABILITACIÓN** - recompensar la contribución de los

LA CLAVE DEL ÉXITO → INTERESADOS Y DEL PERSONAL A
TODOS LOS NIVELES



¿CÓMO CONTROLAR? - IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Teniendo en cuenta la probabilidad de que una actividad laboral pueda dar lugar a que los empleados se estresen, es necesario identificar primero los posibles peligros - **EVALUACIÓN DE RIESGOS**





La evaluación del riesgo de estrés es un examen cuidadoso de lo que podría hacer que el personal sufriera de estrés relacionado con el trabajo

Considerar los riesgos, tomar medidas para eliminar o reducir el riesgo

Aplicación de la evaluación de riesgos; se llevará a cabo periódicamente y se revisará con regularidad, y deberá realizarse cuando se introduzcan nuevas actividades de trabajo

Es crucial para prevenir el agotamiento y los problemas mentales a largo plazo

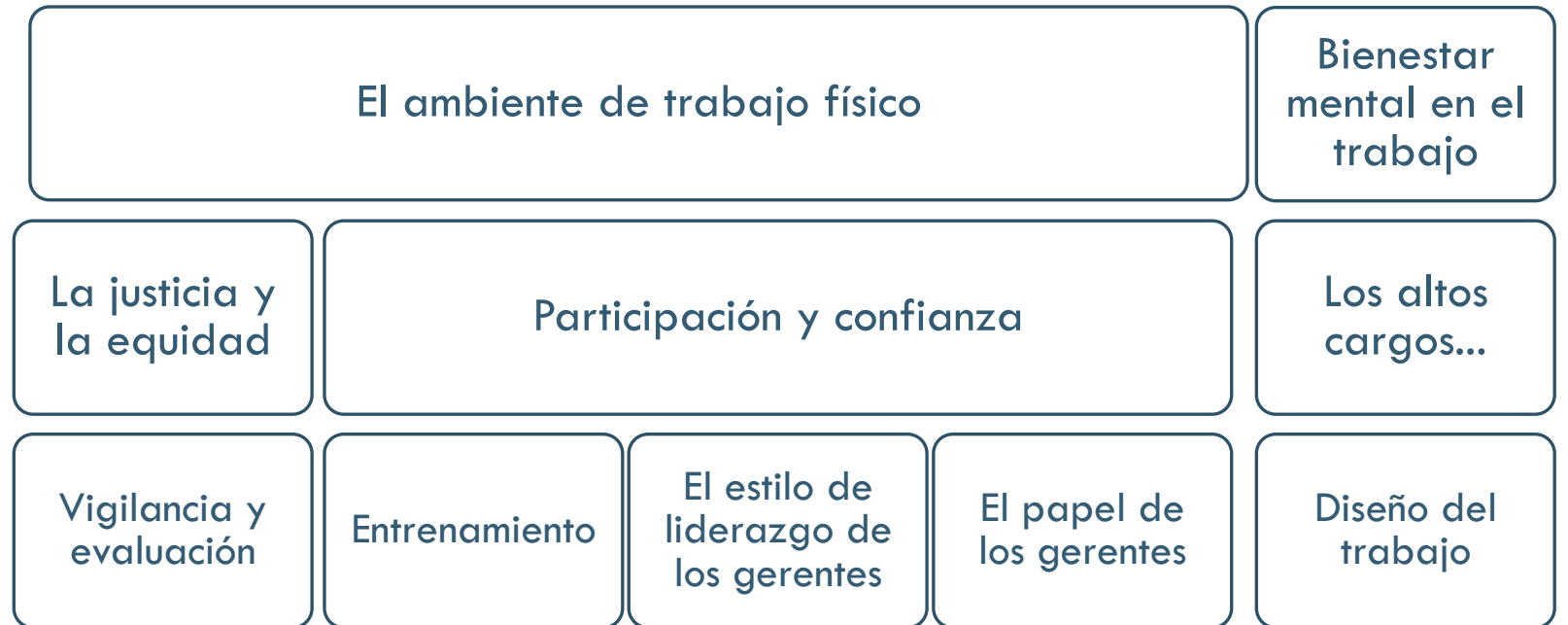


Los empleadores tienen el deber general de garantizar la salud de sus



Directrices

Compromiso de la organización



La gestión y su función

- ✓ ESTILO DE LIDERAZGO SENIOR
- ✓ ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS GERENTES



Recomendaciones para los mayores liderazgo

Proporcionar un liderazgo consistente desde la cima.

Proporcionar apoyo para garantizar políticas e intervenciones en el lugar de trabajo para la salud y el bienestar.

Asegurarse de que los gerentes son conscientes de que el apoyo a la salud y el bienestar de los empleados es una parte central de su papel.

Mostrar los comportamientos positivos de liderazgo que se piden a los directivos.

Actuar como un modelo de liderazgo y desafiar proactivamente el comportamiento.



Recomendaciones para los gerentes

Consultar regularmente sobre los procedimientos y problemas diarios.

Proporcionar apoyo para garantizar políticas e intervenciones en el lugar de trabajo para la salud y el bienestar.

Reconocer y elogiar la buena actuación.

Trabaje con los empleados para acordar planes de desarrollo personal.

Tomar medidas preventivas a la mayor brevedad posible.



Referencias

- ✓ Palmer S, Cooper C y Thomas K, 'Model of organizational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme - A short communication', Health Education Journal, Vol. 60 No.4, 2001
- ✓ [file:///C:/Usuarios/Tina/Descargas/Stress at work.pdf](file:///C:/Usuarios/Tina/Descargas/Stress%20at%20work.pdf)
- ✓ Estrés en el trabajo - Figura científica en ResearchGate. Disponible en: https://www.researchgate.net/figure/Model-of-work-related-stress_fig1_315003074 [accedido el 30 de agosto de 2020]
- ✓ <https://www.helpguide.org/articles/depression/depression-symptoms-and-warning-signs.htm>
- ✓ <https://www.premierhealth.com/your-health/articles/women-wisdom-wellness-/anxiety-depression-stress-why-the-differences-matter>
- ✓ <https://www.who.int/mental-health/in-the-workplace/en/>
- ✓ <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>
- ✓ <https://www.hindawi.com/journals/tswj/2015/915359/>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

