



CAR Master training

CONTENIDO ÁREA FORMATIVA 9 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.

9. Salud, seguridad y prevención de riesgos

9.1 Introducción

Las jornadas laborales excesivamente largas, las malas posturas permanentes en el puesto de trabajo, la ropa de protección inadecuada o incluso el estrés y el exceso de trabajo son sólo algunos de los factores que perjudican el bienestar general en el trabajo. No hay que subestimar las consecuencias negativas para la salud física y mental. Para proteger a los trabajadores, la tarea central de toda empresa es garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

La regla número uno es evitar de antemano los factores peligrosos o insalubres para que no se produzca estrés mental y físico en primer lugar. Si esto falla, las personas responsables de la producción disponen de diversos métodos y medidas que les ayudarán a hacer frente a estas situaciones.

Al final del módulo dispondrá de los siguientes conocimientos:

- Factores relacionados con el trabajo que influyen en la salud de la persona empleada.
- Podrá describir cómo influyen estos factores en la salud de la persona empleada.
- Podrá describir los principios básicos de la ergonomía.
- Comportamientos que favorecen la salud.
- Comprenderá qué es el estrés psicológico.
- Las características del estrés psicológico, como el agotamiento y la depresión.
- Conocerá las posibilidades y los límites a la hora de tratar con las personas empleadas.
- Legislación de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Conocerá métodos para detectar peligros en la empresa.
- Podrá describir las medidas que se derivan de ello.



9.2 Un lugar de trabajo sano y seguro

"La salud es nuestro mayor activo": este dicho nos acompaña en todos los ámbitos de la vida cotidiana, así como en nuestra vida laboral diaria. La mayoría pasamos unas 8 horas al día en el trabajo (para un empleo a tiempo completo). El lugar de trabajo es nuestro segundo hogar, por así decirlo. Es especialmente importante que nuestro trabajo sea saludable y seguro. Por eso analizamos todos los factores que determinan un lugar de trabajo saludable.

Y, sobre todo la persona responsable de producción, como puede contribuir a que sus empleados tengan un lugar de trabajo saludable.

¿Se ha preguntado alguna vez cuál es la definición de trabajo?

Definición

El trabajo se define como todos aquellos factores externos que repercuten en el personal de la empresa.

Los siguientes factores influyen en el trabajo:

- Materiales de trabajo.
- Entorno de trabajo.
- Horario laboral.
- Procesos de trabajo.
- Clima laboral.

Todos estos factores repercuten en la salud y bienestar. Así pues, a continuación, examinaremos cada uno de los factores mencionados:

Equipamiento de trabajo

El término " equipamiento de trabajo " se refiere a todas las máquinas, dispositivos y herramientas que necesita para su trabajo. También incluye los medios de transporte (por ejemplo, ascensores, carretillas industriales), así como andamios, escaleras o contenedores.



Importante

Un requisito muy importante en relación con el equipamiento de trabajo es que sólo pueden utilizarse aquellos que supongan el menor riesgo posible para la salud y la seguridad según el estado actual de la técnica. Esto significa que no pueden utilizarse equipos obsoletos que ya no cumplan las normas de seguridad.

El equipamiento de trabajo también debe someterse a un mantenimiento periódico y a comprobaciones de seguridad. Piense como en la "inspección anual" de su coche. También en este caso es obligatorio un control periódico de la seguridad y la aptitud para la circulación.

También es importante que no se utilicen equipamientos de trabajo defectuosos. Los equipamientos de trabajo no deben utilizarse para fines distintos de aquellos para los que fueron concebidos y para los que no fueron homologados.

Pista

La legislación laboral nacional contiene una descripción detallada de la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo relativa a los equipos de trabajo. Aquí puede consultar la normativa aplicable en su país.

Materiales de trabajo

Los materiales de trabajo **son sustancias y mezclas químicas** que se utilizan en el trabajo. Por uso se entiende, entre otras cosas, la producción, **el procesamiento, el almacenamiento y la eliminación de estas sustancias.**

Los materiales de trabajo son un tema muy importante en la protección de la salud, ya que puede suponer trabajar con **materiales de trabajo tóxicos, explosivos o altamente inflamables.** En estos ámbitos existe un mayor riesgo de accidentes. En consecuencia, deben cumplirse estrictamente las normas de seguridad específicas. Estas normas de seguridad incluyen

- Obligación de informar y documentar (el personal de la empresa debe llevar un registro de quién de la empresa ha trabajado con sustancias peligrosas y durante cuánto tiempo).
- Obligación de etiquetado (colocar señales de advertencia).
- Formación especial.

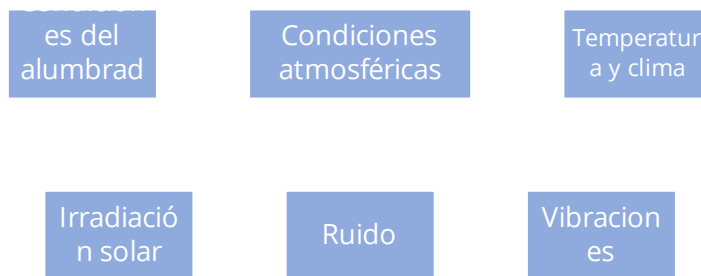


- Precauciones de protección (también durante el almacenamiento) y equipos de protección individual.

Entorno de trabajo

Por entorno de trabajo se entiende el entorno físico en el que se trabaja. Puede ser cualquier cosa, desde un escritorio en una oficina hasta trabajar en una fábrica o al aire libre en una obra.

En el entorno de trabajo intervienen muchos factores diferentes. Todos ellos influyen en nuestro bienestar y nuestra salud. He aquí un breve resumen de algunos de los factores más importante.



https://www.freepik.com/free-vector/people-exchanging-car-tire_3226080.htm#query=employees%20car%20industry&position=9&from_view=search&track=robertav1_2_sidr

Con todos estos factores influyentes, usted como persona responsable de producción de que las personas empleadas no estén expuestas a condiciones extremas y de que se eviten en la medida de lo posible los efectos negativos para la salud. Esto puede conseguirse con medios técnicos y construcciones (por ejemplo, instalación de un sistema de ventilación, protección mecánica contra la luz, iluminación adicional, aire acondicionado) o con equipos de protección individual (por ejemplo, protección auditiva, ropa de trabajo impermeable, ropa de protección contra el frío). Si los factores negativos de influencia no pueden mitigarse suficientemente de este modo, el empresario debe ordenar al menos pausas de descanso suficientes.





https://www.freepik.com/free-vector/busy-business-people-with-laptops-hurry-up-complete-tasks-huge-clock-hourglass-deadline-project-time-limit-task-due-dates-concept-illustration_11668513.htm#query=working%20hour&position=6&from_view=search&track=robertav1_2_sidr

Horario laboral

El horario laboral también afecta a la salud. Trabajar demasiado tiempo provoca agotamiento físico y una disminución de la capacidad de concentración. Esto lleva a un menor rendimiento, a la falta de atención y a un mayor riesgo de accidentes. Por eso en todos los países hay límites legales de horas de trabajo.

Es en interés de ambos, empresa y personal trabajador, que se eviten el sobreesfuerzo y la fatiga en el trabajo. Esto forma parte de la seguridad en el trabajo.

Ejemplo

Cómo sobrellevar las largas jornadas laborales:

- Establezca un horario determinado.
- "Automatic" lo que pueda en la fábrica.
- Controle el tiempo para evitar distracciones.
- Tómese descansos.
- Pida ayuda.
- Aprenda a desconectar.



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.

Los procesos de trabajo

Los procesos de trabajo son las acciones y procesos que se llevan a cabo en el trabajo. Aquí, la dirección de la empresa debe garantizar que los procesos de trabajo no pongan en peligro la seguridad y la salud de las personas empleadas o que se mitiguen los efectos negativos.

Deben evitarse las posturas desfavorables (por ejemplo, torcidas o apretadas) y los esfuerzos unilaterales sobre la musculatura y el esqueleto. Éstas pueden provocar tensiones musculares agudas y problemas circulatorios. Pero también pueden producirse daños a largo plazo debidos a posturas incorrectas, desgaste y daños en el sistema musculoesquelético (por ejemplo, hernias discales).

Los factores psicológicos también deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar los procesos de trabajo.

Importancia práctica

¿Sabía que el trabajo monótono pone a prueba el estado psicológico de la persona? Si siempre hace lo mismo todos los días, su capacidad de concentración y su memoria se resienten. Se cansa más deprisa, se aburre y disfruta menos del trabajo. Esto puede contrarrestarse en las empresas haciendo que las personas empleadas se turnen regularmente en determinados procesos de trabajo.

Ambiente laboral

El ambiente de trabajo tiene que ver con la atmósfera interpersonal entre las personas que trabajan en la misma área productiva. Pero también se trata de la relación entre la dirección y el personal empleado.

La psicología del trabajo **sabe que un mal ambiente de trabajo es perjudicial a largo plazo**. Cuando se humilla al personal empleado, se les somete deliberadamente a retos excesivos o insuficientes o se les aísla socialmente, o cuando hay acoso, abuso de poder o violencia física, pueden producirse graves problemas psicológicos y físicos. Por ejemplo, pérdida de placer en el trabajo, depresión, agotamiento, adicción, ansiedad o incluso pensamientos suicidas.

En cuanto al ambiente de trabajo, también influye la actitud ante el trabajo y el tiempo libre. Por ejemplo, ¿exige la dirección que su personal esté disponibles las veinticuatro horas del día? ¿O se respeta que el personal tenga tiempo para desconectar?

7



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.

Ejemplo

¿Cómo crear un ambiente laboral positivo en la empresa?

- Dé voz a su personal empleado.
- Demuestre su aprecio cada día.
- Céntrese en el propio lugar de trabajo.
- Convierta sus valores en algo más que palabras.
- Cree un entorno de seguridad psicológica y confianza.
- Proporcione a su equipo lo que necesita para triunfar.

¿Cómo solucionar los problemas antes de que aparezcan?

- Comunicación eficaz.
- Pedir feedback.
- Crear nuevas soluciones.
- Fomentar la colaboración.
- Seguimiento del progreso

9.3 Ergonomía en el trabajo

Con el aumento de la edad media del personal empleado, también aumenta la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos, pero además los requisitos legales actuales suponen nuevos retos que la empresa debe superar. Una medida fundamental es crear condiciones de trabajo ergonómicas, es decir, adaptar las condiciones de trabajo a las personas y no al revés. La ergonomía no significa otra cosa que el diseño de una interacción eficaz entre las personas y la tecnología.

Definición

La ergonomía es la ciencia que se ocupa del diseño del entorno de trabajo en un sistema hombre-máquina. Su objetivo es optimizar la eficiencia, la salud, el bienestar y la seguridad del personal empleado.



Ejemplo

Prestar atención a los accidentes es hacer un seguimiento de los accidentes relacionados con la ergonomía que han ocurrido en la empresa en los últimos años para aplicar medidas preventivas específicas en todas las áreas:

- Las lumbalgias en las cadenas de montaje se pueden reducir incorporando cinturones en las tareas que requieren más esfuerzo.
- Calentamiento previo de aquellos músculos que vayan a realizar movimientos repetitivos.

La optimización del lugar de trabajo tiene una doble ventaja: la salud del personal empleado está protegida, y puede prevenir bajas por enfermedad e incapacidad laboral.



https://www.freepik.com/free-vector/hand-drawn-posture-correction-infographics_15051349.htm

Veamos en detalle los objetivos de la ergonomía:

- Aumentar la eficacia de la mano de obra.
- Minimizar el riesgo de accidentes.
- Minimizar el riesgo de limitaciones de salud a largo plazo, como trastornos musculoesqueléticos.
- Facilitar los procesos de trabajo.



- Promover la salud física y mental.

La prevención de los riesgos laborales pretende mantener o promover mejor la salud de su plantilla y prevenir las consecuencias negativas para la salud. Hay diferentes maneras de hacerlo, que se refieren tanto a medidas técnicas y organizativas como personales.

Medidas técnicas	Medidas organizativas	Medidas personales
Sistemas de elevación	Aumentar el personal para una actividad	Formación y perfeccionamiento profesional (por ejemplo, sobre cómo elevar y transportar cargas correctamente).
Estaciones de trabajo de altura regulable	Repartir las cargas pesadas entre varios empleados	Uso de exoesqueletos para sostener el cuerpo
Uso de elementos antivibración en máquinas para evitar vibraciones	Variedad de actividades para que no haya tensión unilateral	Aumentar la concienciación del personal empleado de los riesgos
Sistemas de iluminación ajustables de forma individual para garantizar unas condiciones óptimas de iluminación (sin reflejos ni sombras)	Garantizar descansos periódicos, especialmente durante las actividades peligrosas.	Vestimenta laboral adecuada

9.4 Salud Mental

Probablemente usted también lo sepa: Algunos días apenas sabe por qué cosa empezar primero, luego intenta hacer todas las tareas al mismo tiempo y finalmente se va a casa completamente agotado al final de la jornada laboral. Si esto ocurre de vez en cuando, nuestro cuerpo y nuestra psique consiguen recuperarse. Pero si este es el estado permanente, entonces todas las luces de advertencia ya deberían estar parpadeando en rojo. Porque entonces existe el peligro de que el estrés mental afecte a nuestra salud mental.



Pero ¿qué entendemos exactamente por estrés mental? ¿Qué podemos incluir y cómo surgen?

Definición

El estrés psicológico se refiere a todas las influencias externas que tienen un impacto psicológico en una persona. Por tanto, el estrés psicológico no procede del interior, sino del entorno. Concretamente, esto se refiere al lugar de trabajo: Todos los efectos de las condiciones de trabajo que influyen en los procesos emocionales o cognitivos constituyen estrés psíquico. (Por ejemplo: las condiciones de trabajo, la comunicación o la información).

Ejemplo

Definir las tareas, funciones y cargas de trabajo de cada persona para evitar el estrés psicológico.

Establecer mecanismos para que el personal empleado puedan sugerir y comentar para mejorar el trabajo en el lugar de trabajo y evitar este tipo de situaciones.

Establecer un plan de formación que incluya aspectos técnicos y habilidades blandas (trabajo en equipo, gestión de emociones...)

Facilitar mecanismos de gestión del estrés como formación.

Implantar códigos éticos en las empresas que faciliten un entorno de convivencia saludable.

Establecer protocolos para evitar el acoso y la violencia, especialmente para aquellos trabajadores que estén en contacto con clientes difíciles.

El estrés psicológico en el lugar de trabajo puede ser, entre otras cosas:

- Interrupciones regulares e incontrolables del trabajo (por ejemplo: aparición de averías, bloqueo de la máquina).
- Presión emocional (por ejemplo, quejas de la clientela).
- Asignaciones de trabajo poco claras.
- Tareas monótonas.
- Condiciones desfavorables (ruido, mala iluminación, calor).





https://www.freepik.com/free-vector/mental-health-women-vector_3438035.htm#query=head%20brain&position=1&from_view=search&track=sph

Una de las consecuencias más conocidas del exceso de estrés mental es el síndrome de burnout (síndrome de estar quemado). Contrariamente a lo que se suele suponer, este síndrome no es un trastorno temporal que pueda curarse tomándose unas vacaciones. Pero tampoco es sinónimo de depresión. ¿Qué significa realmente este término?

Definición

El síndrome de estar quemado, es un agotamiento emocional, mental y físico permanente. Suele ir acompañado de trastornos del sueño, des gana, fatiga constante, depresión y bajo rendimiento.

Pero ¿cómo se llega tan lejos? ¿Cuáles son las causas del síndrome de estar quemado?

El síndrome de estar quemado suele surgir debido a un estrés persistente en el trabajo o en casa que ya no se puede sobrellevar. Los factores de riesgo en el lugar de trabajo son, sobre todo:

- Deficiencias sobre el diseño del contenido del trabajo.



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.

- Déficit en la organización del trabajo (por ejemplo: carga de trabajo demasiado elevada o jornadas laborales demasiado largas).
- Déficit en el área social de la persona (por ejemplo, insuficiente reconocimiento).

Todos estos factores aumentan el riesgo de sentirse quemado.

Ejemplo

Fomentar el establecimiento de límites emocionales y la comunicación:

- La comunicación es siempre la clave, sobre todo a la hora de establecer límites emocionales. Los temas que entusiasman a algunas personas empleadas pueden estresar a otras, por lo que es esencial establecer límites y hablar de los problemas en cuanto surjan.
- Crea un espacio seguro para que el personal empleado hable de temas complejos y establezcan límites. Algunos temas concretos pueden resultar increíblemente emotivos para algunas personas. Evitar esos problemas evitará el agotamiento y fortalecerá las relaciones del equipo.

Fomentar la interacción social:

- La comunidad es un pilar de la retención. Refuerza la cultura al conectar al personal empleado entre sí y con su trabajo, reduciendo naturalmente el agotamiento y otros problemas culturales. La interacción social entre empleados puede minimizar el estrés y mejorar la cultura del lugar de trabajo, pero la dirección de la empresa debe asegurarse de que todo el personal empleado esté incluido.

Ignorar el agotamiento del personal empleado es una de las cosas más arriesgadas que puede hacer una empresa. Por eso la preparación es, sin duda, la estrategia fundamental para prevenir el agotamiento. Comprender las señales de advertencia del agotamiento y las señales del personal empleado ayudará a la dirección de la empresa a darse cuenta de cuándo el personal empleado empiezan a tener problemas. Además, un plan de prevención del agotamiento es una de las estrategias más eficaces para retener al personal empleado.

La depresión, otra forma de estrés psicológico, suele ser difícil de distinguir del agotamiento.



Definición

La depresión es una enfermedad mental grave. Los afectados se sienten deprimidos, agotados y apáticos. No se trata de un abatimiento puntual, sino que los síntomas aparecen durante un periodo de al menos dos semanas.

Los síntomas más comunes de la depresión son los siguientes:

- Estado de ánimo deprimido, depresivo y/o depresivo.
- Pérdida de interés por actividades que antes resultaban agradables
- Falta de motivación.
- Fatiga.

Además, suele haber otras quejas como:

- Trastornos de concentración y atención.
- Pérdida de confianza.
- El sentimiento de culpa.
- La desesperanza.
- Pérdida de apetito.
- El insomnio.

Tampoco son infrecuentes síntomas físicos como dolores de cabeza, dolores de estómago, problemas digestivos, pérdida de peso o mareos.

Por último, queremos profundizar en un tercer trastorno físico causado por el estrés. A saber, simple y llanamente: el estrés.

Todos tenemos estrés de vez en cuando, pensará usted. Y es cierto: hasta cierto punto, nuestro cuerpo y nuestra psique pueden soportarlo. Sin embargo, si el estrés es demasiado elevado, puede tener graves consecuencias físicas y mentales. Veamos primero el término estrés, que todos conocemos de nuestra vida cotidiana, desde una perspectiva científica:



Definición

El estrés se refiere a una condición que se percibe como desagradable, amenazadora, ineludible y crítica. La sensación de estrés se produce principalmente cuando una persona siente que ya no puede hacer frente a una tarea.

Ejemplo

La posibilidad de realizar actuaciones para prevenir el estrés y la recarga mental son muchas, como disponer de salas tranquilas en el lugar de trabajo para descansar, así como de pausas en el trabajo, incluidos días de vacaciones, fines de semana sin trabajo y pausas reales para comer, se asocia con un estado de ánimo positivo, menos fatiga y una disminución del síndrome de estar quemado del persona empleado.

También aquí las consecuencias son múltiples:

- Disminución del bienestar físico y mental (por ejemplo: irritabilidad, fatiga, nerviosismo).
- Ansiedad
- Dolor de estómago.
- Hipertensión arterial.
- Mayor riesgo de infarto.
- Menor rendimiento.

Como persona responsable de la producción, ¿qué puede hacer activamente si observa que una persona empleada padece los síntomas mencionados? ¿Qué posibilidades tiene usted mismo y cuándo necesita ayuda externa?

Por supuesto, lo mejor sería evitar la sobrecarga mental desde el principio. La regla aquí es: "Prevención relacional antes que prevención conductual".

Esto significa que la regla número uno para prevenir con éxito el estrés mental es crear unas condiciones de trabajo lo más favorables posibles para la salud.



Fomentar los recursos del personal

Ofrecer jornadas informativas y de formación

Proporcionar estrategias para gestionar el estrés

La evaluación del riesgo debe tener en cuenta el estrés mental

Desde 2013, es obligatorio que todas las empresas evalúen las condiciones de trabajo no solo física sino también las que pueden ser mentalmente estresantes y aplicar las medidas correctoras adecuadas para minimizarlas.

Para poder identificar esas condiciones de trabajo, es necesaria una evaluación periódica. Esto significa comprobar periódicamente si en una empresa existen tensiones mentales o físicas que puedan tener consecuencias negativas para el personal empleado.

El principal objetivo de la evaluación es determinar las condiciones en las que trabaja el personal empleado. Se tienen en cuenta los siguientes factores:

- Organización del trabajo: carga de trabajo, ritmo de trabajo, distribución de tareas, etc.
- Entorno de trabajo: clima interior, iluminación, ruido, etc.
- Tareas laborales: alta responsabilidad, tensión emocional, etc.
- Ambiente de trabajo: comunicación, cohesión, liderazgo, etc.

Así que, como persona líder, debe prestar especial atención a las siguientes conductas:

- Permita al personal empleado la oportunidad de autoexaminarse (por ejemplo, permitiéndoles analizar los procesos de trabajo y la distribución del tiempo en las que intervienen).
- Agradezca al personal empleado su trabajo (por ejemplo, con elogios o una remuneración adecuada).
- Ofrezca también apoyo social al personal empleado (por ejemplo, ayudándose mutuamente, aprendiendo unos de otros).



Todas estas medidas son fundamentales para minimizar o, en el mejor de los casos, prevenir el estrés psicológico. Sin embargo, si estas medidas no ayudan, llega un momento en que todo directivo tiene que darse cuenta: No sé qué hacer. Ya no puedo ofrecer a la persona afectada el apoyo que necesita. En ese caso, hay que dar el siguiente paso. Recurre a servicios externos de asesoramiento y apoyo. Una posibilidad, por ejemplo, son los programas de "asistencia al personal empleado", a los que pueden acudir las personas afectadas con problemas psicológicos o sociales y recibir ayuda profesional, financiada por la empresa.

Relevancia práctica

¿Cómo reconocer que una persona tiene problemas mentales?

Usted conoce a las personas de su equipo y puede notar cambios en ellas.

Nunca debes hacer suposiciones sobre la salud mental de las personas, pero los indicios pueden ser:

- Cambios en el comportamiento o el estado de ánimo de las personas o en su forma de relacionarse con el resto de las personas empleadas.
- Cambios en su rendimiento laboral, niveles de motivación y concentración.
- Dificultades para tomar decisiones, organizarse y encontrar soluciones a los problemas.
- Se muestran cansados, ansiosos o retraídos y pierden interés por actividades y tareas que antes disfrutaban.
- Cambios en los hábitos alimentarios y en el apetito, y aumento del consumo de tabaco y alcohol.



Ejemplo

Medidas a activar en la empresa para mejorar la salud mental:

- Horario flexible o la por lo menos flexibilidad para la hora de entrada y salida.
- Cambios en las horas de descanso.
- Disponibilidad de salas tranquilas.
- Más luz natural en las áreas de trabajo.
- Flexibilización de las normas de absentismo para las personas con discapacidad por enfermedad.
- Acuerdo para conceder a una persona empleada permisos para acudir a citas relacionadas con su salud mental, como terapia.
- Sesiones formativas tras llamadas con clientela o tareas difíciles.
- La mediación puede ayudar si hay dificultades entre las personas empleadas.
- Grupo de apoyo a la salud mental o grupo de la red de discapacidad.
- Identificación de un "espacio seguro" en el lugar de trabajo donde los empleados puedan tomarse un respiro, ponerse en contacto con el personal empleado u otras fuentes de apoyo y acceder a la autoayuda.
- Facilitar información sobre autoayuda y compartir enfoques y ajustes que hayan demostrado su eficacia para ayudar a otras personas.
- Animar a las personas a trabajar para aumentar su resiliencia y hacer cosas que contribuyan a una buena salud mental, como hacer ejercicio, meditar o comer de forma saludable.

9.5 Seguridad laboral

Una tarea central de toda empresa es también proteger a sus empleados de posibles peligros. La legislación de la UE le sirve de marco jurídico en materia de salud y seguridad. De acuerdo con ella, todas las personas empleadas tienen derecho a un alto nivel de protección de la salud y a un lugar de trabajo seguro. También se incluye el derecho a un entorno de trabajo que satisfaga sus necesidades.

Veamos ahora la legislación de la UE:



- La dirección de la empresa está obligada a garantizar la seguridad y la protección de la salud de su personal.
- La dirección de la empresa debe desarrollar constantemente las medidas de seguridad y salud y adaptarlas a las circunstancias actuales.
- La dirección de la empresa debe aspirar siempre a mejorar las condiciones de trabajo actuales.
- La dirección de la empresa está obligada a evaluar de forma permanente los riesgos en el lugar de trabajo y a mejorarlos continuamente.
- La dirección de la empresa debe definir modalidades mediante las cuales el personal empleado pueda participar en este proceso.

La legislación de la UE obliga a todas las empresas a adoptar las siguientes medidas:



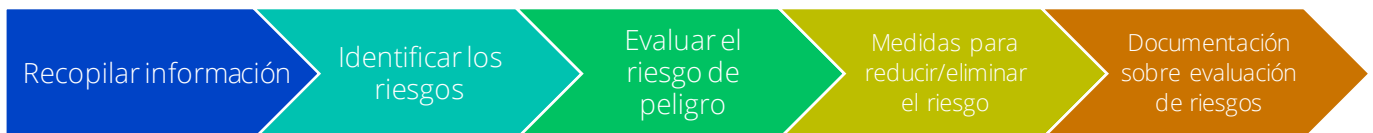
Relevancia práctica

Acciones para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable:

- Colocar carteles informativos sobre la política de seguridad y salud del personal empleado junto a cada puesto de trabajo.
- Organizar reunión de todas las personas empleadas para hablar de salud y seguridad. Exponiendo los objetivos de su organización al respecto.
- Si es usted personal de la dirección de la empresa, implíquese personalmente en las inspecciones para demostrar claramente su preocupación.
- Siga el protocolo de seguridad adecuado en las áreas de su lugar de trabajo, independientemente del tiempo que permanezca en la zona.
- Designar responsabilidades en materia de salud y seguridad del mismo modo que lo hace con las responsabilidades de producción.
- Hay que confirmar que se cumplen todas las responsabilidades.
- Crear un sistema de rendición de cuentas para garantizar que se cumplen todas las normas de salud y seguridad.
- Revise su programa anualmente y considere la posibilidad de introducir ajustes.
- Haga que su personal se interese pidiéndoles que ayuden a investigar accidentes, realicen cursos de formación y lleven a cabo inspecciones.

Ahora que hemos hablado de la evaluación de los riesgos potenciales, debe surgirle la siguiente pregunta: ¿Cómo pueden evaluarse los riesgos? Es decir, ¿cómo podemos reconocerlos y detectarlos?

Puede seguir los 5 pasos siguientes:



Las siguientes fuentes proporcionan información valiosa para identificar los riesgos:

- Análisis de accidentes ocurridos en el pasado.
- Análisis de estadísticas sanitarias.



- Consultas de instituciones sanitarias y de seguridad.
- Análisis de " casi accidentes ", es decir, accidentes que afortunadamente se evitaron pero que estuvieron a punto de provocar daños. No los ignore, sino considérelos una valiosa lección para prevenir accidentes adaptando las medidas actuales.

Para la evaluación de riesgos, puede utilizar la siguiente lista como guía:



Ejemplo

Puede mantener la seguridad del personal empleado evaluando y analizando cuidadosamente el lugar de trabajo:

- Puede mejorar su programa de seguridad y salud buscando patrones. Revise periódicamente algunos meses de registros para ver si puede identificar alguno. Para optimizar su enfoque inicial y realizar mejoras útiles, examine los registros de enfermedades y lesiones de los últimos años para descubrir tendencias.
- Sepa cómo investigar cuando se produzca un incidente.
- Intente revelar peligros en procesos y herramientas mediante revisiones periódicas de los puestos de trabajo, repasando cada tarea.
- Asegúrese de que todas las personas que trabajan para usted saben que deben informar a alguien de la dirección siempre que vean algo problemático y potencialmente peligroso.
- Manténgase al día sobre los peligros más recientes de su sector. Siempre que realice algún cambio en los equipos o procesos, obtenga una evaluación profesional de la conformidad para no crear peligros adicionales.

Nota

Para todos estos peligros existe una guía detallada (de la Comisión Europea o de su autoridad nacional) que le ayudará a identificar los riesgos y a afrontarlos con éxito.

Importante

De acuerdo con la legislación, siempre debe documentar por escrito los pasos y resultados de la evaluación de riesgos.

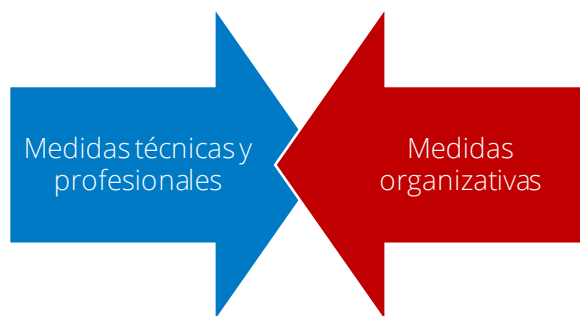
¿Qué medidas supone esto para una empresa? En principio, es importante actuar **antes** de que ocurra algo. Eso significa minimizar los peligros por adelantado. Por tanto, la palabra clave es: prevención.

Podemos distinguir dos tipos de medidas de prevención:



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.



1. Medidas técnicas y/o profesionales: Con ellas se intenta actuar directamente sobre la fuente del peligro para eliminarlo o reducirlo. Por ejemplo: Proporcionar equipos de seguridad adecuados para minimizar el riesgo de lesiones.
2. Medidas organizativas: Aquí se modifican comportamientos o actitudes para aumentar la seguridad. Por ejemplo, la causa de los peligros o factores que ponen en peligro la salud suele ser el diseño ineficaz de los procesos y el trabajo de una organización.

Además, debe analizar posibles medidas de mitigación de riesgos para minimizar los daños potenciales. Esto incluye, por ejemplo:

- Planes de emergencia.
- Planes de evacuación.
- Sistemas de alerta como alarmas o luces intermitentes.
- Pruebas de los planes de emergencia y formación para casos de emergencia.

Importante

Asegúrese de que todo el personal empleado están suficientemente formado e informados sobre salud y seguridad. Por ejemplo, ofrezca formación periódica para mantener los conocimientos necesarios y actualícelos regularmente.



Ejemplo

- Coloque información básica para que la vean el personal empleado. Debe exponerse en un lugar visible para todas las personas empleadas.
- Forme a la dirección, personal de supervisión y personal empleados. Asegúrese de que todas las personas que trabajan en su empresa realizan correctamente su trabajo si quiere evitar accidentes. Quienes trabajan en su empresa deben conocer los peligros y saber cómo controlarlos. Deben conocer claramente las herramientas y materiales que intervienen en sus trabajos.
- El persona empleado que asumen nuevas tareas o que son totalmente nuevos en la organización son los más propensos a sufrir lesiones o enfermedades, ya que no están familiarizados con su entorno. Guíelos con cuidado.

9.6 Resumen

La salud y la seguridad son componentes centrales de toda empresa. Al fin y al cabo, la salud y la seguridad de todos las personas empleadas es prioritario. Un requisito importante para ello es la ergonomía en el puesto de trabajo, que garantiza un diseño saludable del lugar de trabajo con la ayuda de medidas técnicas, organizativas y personales.

Hemos constatado que el personal de la empresa también están expuestos a muchas tensiones psicológicas. Las tensiones psicológicas más comunes son el síndrome de burnout, la depresión y el estrés negativo. Es importante recordar que los síntomas no se presentan una sola vez o durante días seguidos, sino que la persona los padece durante un periodo más largo. Por tanto, es tarea de toda empresa reconocer también las condiciones de trabajo psicológicamente estresantes y aplicar medidas para ayudar a las personas afectadas.

Para identificar las condiciones que suponen un riesgo para la salud, es necesaria una evaluación. Esto significa comprobar periódicamente si en una empresa hay tensiones mentales o físicas que puedan tener consecuencias negativas para las personas empleadas y eliminarlas. Por supuesto, también puede ocurrir que en un momento dado no pueda más. Admítelo ante ti mismo y reconoce tus límites. Acuda a centros



externos de asesoramiento y apoyo donde las personas afectadas puedan recibir atención y asesoramiento profesional.

Por último, ha conocido los aspectos más importantes de la seguridad laboral en la producción. La legislación de la Comisión de la UE proporciona un importante marco jurídico. Para identificar los peligros y prevenirlos en una fase temprana, podemos recurrir a un procedimiento de cinco pasos para que una empresa pueda actuar antes de que ocurra algo. La prevención es lo más importante en materia de seguridad y protección contra riesgos.

9.7 Referencias bibliográficas

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2013): Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe, <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544671&version=1590135737>
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2021): Ergonomie Grundlagen der Arbeitsplatzgestaltung. Sicherheitsinformation für Führungskräfte, <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.747278&version=1641980316>
- Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (2016): Arbeitsschutz geht jeden etwas an Praktischer Leitfaden für Arbeitgeber, file:///Users/hannahthaller/Downloads/Europaeische_Kommission_-_Leitfaden_zum_Arbeitsschut.pdf
- EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1615985898418>
- Sirrenberg, Manuela (2018): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention. Bayrisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm#:~:text=Unter%20E%80%9Epsychischer%20Belastung%20%80%9C%20versteht%20man,die%20Arbeitst%C3%A4tigkeit%20und%20die%20Arbeitsumgebung
- Tlach, Lisa; Liebherz, Sarah; Dirmaier, Jörg & Härter, Martin (2011): Infomaterial. Depressionen, <https://www.psychenet.de/de/psychische-gesundheit/informationen/depressionen.html>
- Welwei, Dieter (2017): Ergonomie in der Automobilindustrie. Innenministerium Stuttgart, https://www.lubw.baden-wuerttemberg.de/documents/10184/425048/4_Welwei%28Automobilindustrie%29.pdf/b1da4acc-3f56-492b-8e4a-245dc52cdbae



- Wild, Annette (2018): Technik. Von gesünderen Mitarbeitern profitieren, <https://www.produktion.de/technik/so-wird-ergonomie-zur-win-win-situation-328.html>
- WKO (2022): Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Evaluierung-von-psychischen-Belastungen-am-Arbeitsplatz.html>





CAR Master training

**¡ENHORABUENA!
HAS COMPLETADO CON ÉXITO ESTE ÁREA
FORMATIVA.**

**¿QUIERES CONTINUAR TU APRENDIZAJE?
VISITA LA WEB DEL PROYECTO**



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente por las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Agencia ejecutiva para la educación y la cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni EACEA son responsables de dichas opiniones.