**Nom i Cognoms del/s estudiant/s:**

**Ivan Montero Badal**

**Oscar Montero Casado**

**Alberto Ruíz**

**Daniel Mascarilla del Olmo**

**Recerca, anàlisi i Presentació dels Riscos Informàtics**

**Resultats d'Aprenentatge i Criteris d’avaluació**

D'acord amb els resultats d'aprenentatge que es volen assolir, en aquesta activitat s'avaluarà la capacitat per:

1.1 Valorar la importància de la cultura preventiva en tots els àmbits i activitats de l’empresa.

1.2 Relacionar les condicions laborals amb la salut del treballador o treballadora.

1.3 Classificar els factors de risc en l’activitat i els danys que se’n poden derivar.

1.4 Identificar les situacions de risc més habituals en els entorns de treball del tècnic o tècnica

1.5 Determinar l’avaluació de riscos en l’empresa.

1.6 Determinar les condicions de treball amb significació per a la prevenció en els entorns de treball relacionats amb el perfil professional del tècnic o tècnica superior en educació infantil.

1.7 Classificar i descriure els tipus de danys professionals, amb especial referència a accidents de treball i malalties professionals, relacionats amb el perfil professional del tècnic o tècnica

**Format i data de lliurament**

Aquesta activitat es lliurarà mitjançant l'aula virtual clickedu a la carpeta de lliurament de l'assignatura (Entrega de Treballs) en un arxiu en format **.doc** preferentment, o **pdf**.

**Enunciat**

De manera grupal (3-4 persones) heu de:

1. **Fer una recerca sobre els riscos de l’informàtic i les mesures de prevenció específiques d’aquests riscos per escriure un resum que fareu servir com a guió de la presentació de l’exercici 2.**

**Els àmbits i/o contextos poden ser**:

1. **Oficina1/teletreball** (segons les condicions de seguretat: caigudes al mateix nivell, xocs/cops/talls, Contactes elèctrics...)
2. **Oficina2/teletreball** (segons les condicions ambientals de l’entorn: confort acústic/sorolls, condicions termohigromètriques, il·luminació, ...)
3. **Càrrega** (càrrega física, aspectes posturals, càrrega mental...)
4. **Organització de la feina** ( Factors psicosocials, estrès, Síndrome Burnout, Mobbing o assetjament psicològic,...)
5. **Riscos per l’ús de pantalles de visualització de dades (PVD)** Problemes visuals, musculesquelètics, fatiga mental,...)
6. **Riscos in missió** (característiques del risc en conducció, diferències entre risc objectiu, tolerat o percebut, Factors que intervenen en la conducció: fatiga, hàbits de vida, estrès…)

ÍNDICE

[**SÍNDROME DE BURNOUT (DANIEL MASCARILLA)**](#_heading=h.6yoj5nk4v05) **5**

[**ESTRÉS: (IVAN MONTERO)**](#_heading=h.xmurww6v6fj2) **7**

[**Factores psicosociales: (OSCAR MONTERO)**](#_heading=h.jelmt5hi0st) **9**

[**Mobbing: Alberto Ruiz**](#_heading=h.56mknd0qs1i) **11**

[**Webgrafia:**](#_heading=h.iiwmbzmuzh6r) **12**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### SÍNDROME DE BURNOUT (DANIEL MASCARILLA)

También conocido como síndrome del trabajador agotado o quemado, es una cronificación del estrés que se sufre en el trabajo. Se puede identificar a través de un estado de agotamiento del trabajador, tanto físico como mental, y que a larga duración, este síndrome puede llegar a afectar tanto a la propia personalidad del trabajador (modificarla), y también afectar a la su autoestima.

¿En qué puede afectar este síndrome al trabajador? Principalmente, pierde el interés por su trabajo y desarrolla una idea negativa, como una suerte de negación hacia su oficio.

Los principales síntomas de este síndrome son:

1. Agotamiento físico y mental
2. Despersonalización y cinismo
3. Descenso en la productividad laboral
4. Desmotivación

El agotamiento físico y mental consiste en una pérdida de energía en estos dos niveles de salud ya mencionados. Los síntomas o señales de que uno está agotado son:

* Si hablamos de agotamiento físico, podemos relacionar a este una fatiga crónica, variación del peso de forma brusca ( ya sea perder el apetito o un aumento de peso considerable ), alteraciones psicosomáticas como migrañas o dolores musculares, y, en el caso de la mujer trabajadora, una desregulación del ciclo menstrual
* Si hablamos de agotamiento mental, el estrés y la ansiedad son los síntomas más visibles y destacables.

La despersonalización comporta, como dice el nombre, una alteración en la personalidad del usuario. Este usuario toma una actitud totalmente de indiferencia, quiero decir, el usuario reduce el compromiso hacia su oficio de manera progresiva, hasta el punto de no gustarle nada su oficio. Esto también se ve reflejado en sus compañeros de trabajo, y también en los clientes en el caso de que tengan.

Aspectos como la irritabilidad y endurecimiento del trato se convierten en aspectos cotidianos, una parte de las personas que interaccionan con estos trabajadores quemados lo perciben, tal y como su familia, amigos, etc.

El descenso de la productividad laboral consiste en una baja de, como bien dice el título, de la productividad de un trabajador y de su desmotivación hacia su trabajo. Hay falta de atención hacia sus tareas, el usuario olvida frecuentemente cosas sobre su trabajo, etc. Todo esto se resume en una especie de círculo vicioso que se repite, ya que el usuario le cuesta concentrarse, gestionar actividades.

¿Cómo hacer frente al síndrome burnout?

Las principales cosas para hacer para revertir una situación como esta es principalmente identificar y modificar las condiciones de trabajo que han dado lugar a este síndrome ( en casos de exposición prolongada, puede ser necesario una reubicación del trabajador, asesoramiento psicológico o acompañamiento en el puesto para rectificar los hábitos que se han adquirido a través del síndrome )

¿Cómo se refleja esto en el ámbito informático?

En el caso de nuestro ámbito, la informática, este síndrome parece estar más en auge estos últimos años. Según un estudio realizado, casi el 60% de los trabajadores del ámbito tecnológico han admitido estar quemados, estar bajo el control del síndrome de burnout.

Esto se debe a que hay ciertos trabajadores que se exponen a una cantidad de horas a la semana exageradas, como por ejemplo el caso de Marissa Mayer, que se exponía a una cantidad máxima de 130 horas semanales. Como es comprensible, trabajar en estas condiciones donde en el caso extremo de trabajar 130 horas semanales, la persona no tiene tiempo para su disfrute personal.

Esto se debe a que algunas empresas tipo Google, instalan espacios con zonas de ocio, cafés gratis, cápsulas de sueño para dormir, etc; todo para que los trabajadores de esa misma empresa se den cuenta de que tienen todo para sobrevivir en la empresa y casi no necesitan pisar su casa, lo que impulsa al trabajador a quedarse en la empresa a trabajar.

### ESTRÉS: (IVAN MONTERO)

Para empezar a hablar del estrés laboral o el estrés por trabajo primero deberemos saber que es el estrés y que puede causar, definiremos el estrés como un sentimiento a la tensión física o emocional, puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso, el estrés lo conocemos como una reacción del cuerpo ante un desafío o situación, este estrés que no es controlable puede contribuir a muchos problemas de salud como ahora:

* La presión arterial alta
* Enfermedades cardiacas
* Obesidad
* Diabetes
* Ansiedad
* Depresión
* Dolor muscular
* Problemas para dormir
* Problemas de piel
* Problemas de peso
* Dificultades reproductivas
* Problemas de memoria

Lo más peligroso del estrés es la facilidad con la que puede llegar a nosotros, lo vemos como algo normal, al comienzo es posible que no nos demos cuenta de cómo o cuánto nos está afectando, es por eso que es importante estar atento a los síntomas.

podemos encontrar este estres que sea causado por diferentes situaciones, aqui explicaremos de que trata el estrés laboral, el riesgo que puede tener para la salud mental en el trabajo

El estrés laboral cada vez es más frecuente, aumenta en la sociedad, fundamentalmente por el cambio de tipo de trabajo. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador, en estos cambios podemos ver como en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

El estrés es la segunda causa de baja laboral, afecta anualmente a cuarenta millones de trabajadores, suponiendo un gasto de veinte mil millones de euros anuales en gastos sanitarios, sin tener en cuenta la pérdida de productividad

Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes:

* insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo
* cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal
* horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles
* falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo
* condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes
* cultura institucional que permite los comportamientos negativos
* apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria
* violencia, acoso u hostigamiento
* discriminación y exclusión
* funciones laborales poco definidas
* promoción insuficiente o excesiva
* inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional
* demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral

### Factores psicosociales: (OSCAR MONTERO)

Los factores psicosociales hacen referencia a las condiciones con las que una persona trabaja, las cuales pueden afectar al rendimiento del trabajo y a la salud mental.

Como consecuencia de no tener una situación psicosocial buena y favorable, podemos acabar desarrollando estas enfermedades:

* Carga mental.
* Insatisfacción laboral.
* Problemas de relación.
* Desmotivación laboral, etc.
* Estrés.

Podemos encontrar 5 tipos de factores psicosociales principales:

**1. Los factores de la propia tarea:**

Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.

* Demandas de trabajo excesivas.
* Ritmo de trabajo.
* Falta de adaptación al puesto.
* Grado de atención.
* Grado de implicación afectiva.

**2. El horario de trabajo:**

estructura en gran medida la forma de vida de la población activa. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

* Duración de trabajo.
* El número y la importancia de las pausas de cada día.
* El trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que ejerce sobre la vida familiar y social.

**3. El conflicto de rol:**

Está relacionado con la manera en que el trabajador acepta o no otros roles en el mismo trabajo, en resumen no es capaz de asumir nuevas responsabilidades, debido a que se niega a hacerlo o no acaba de rendir correctamente.

**4. Trabajar en un contexto físico peligroso:**

La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos, genera en ellos mucho estrés.

**5. Relaciones interpersonales y grupales:**

Es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción, y aceptación entre compañeros de trabajo. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas con compañeros en el mismo trabajo, suelen acabar produciendo mucho estrés e incomodidad.

### Mobbing: Alberto Ruiz

Mobbing: El mobbing, o mejor conocido como acoso laboral. Se considera mobbing cuando un trabajador o grupo de trabajadores acosan a una misma persona concurridamente. El mobbing provoca un gran estrés laboral. Las causas del Mobbing no tienen porqué estar relacionadas con el desempeño laboral

El mobbing puede originarse por diversos motivos, los más comunes son:

A la víctima se le empiezan a atribuir diversas tareas para que las haga mal. También pueden sobrecargar a la víctima con diversas tareas al mismo tiempo. Se le atribuyen los trabajos más repetitivos y aburridos.

Los jefes autoritarios son aquellos que buscan muy buenos resultados a costa de la salud de sus trabajadores.

El mobbing puede ser identificado a través de diferentes síntomas que puede presentar el trabajador. Los síntomas más comunes son: La dificultad del trabajador para comunicarse es uno de los síntomas más comunes ya que es probable que el jefe o el acosador hagan todo lo posible para que la víctima no pueda comunicarse. También cabe la posibilidad de que el resto de trabajadores lo ignoren. Puede que los acosadores inventen rumores sobre la víctima con motivo de manchar su reputación. A la víctima se le asignan trabajos inútiles y absurdos. El jefe puede comprometer la ,salud física del trabajador, exponiéndolo a trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha redactado una serie de indicaciones para prevenir el Mobbing estas consisten en darle libertad al trabajador para que pueda elegir como quiere realizar las tareas, reducir la monotonía de los trabajos, evitar especificaciones de tareas poco claras y aplicar la democracia para escoger la dirección.

Los tipos de mobbing son:

* Mobbing ascendente: Sucede cuando dos o más personas realizan una serie de acciones perjudiciales para otra persona de mayor rango.
* Mobbing horizontal: Entre compañeros con el mismo nivel
* Mobbing descendente: El más habitual. Entre una persona con un nivel superior a una con uno inferior

Lo mejor que puedes hacer para ayudar a detener el mobbing es denunciar los diferentes abusos que puedas ver dentro del ámbito laboral. Lo más importante es registrar y guardar todas las agresiones que reciba el trabajador, con el objetivo de poder denunciar posteriormente el caso de mobbing.

### Webgrafia:

* Síndrome de Burnout:

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador>.

<https://www.computing.es/infraestructuras/informes/1028799001801/profesionales-quemando.1.html#:~:text=A%20medida%20que%20los%20profesionales,las%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n>.

<https://es.linkedin.com/pulse/trabajas-en-inform%C3%A1tica-cuidado-con-los-niveles-de-stress-guerrero>

* Estrés: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/#:~:text=Llamamos%20estr%C3%A9s%20laboral%20a%20un,o%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo>.

<https://www.who.int/es>

* Factores psicosociales:

[Factores psicosociales – Riesgos Laborales (saludlaboral.org)](https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/)

* Mobbing:  
  [cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html](http://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html)