



Gestión de personal con **afecciones de salud** mental y físicas

PH.D. **RONY**
RODRÍGUEZ BARQUERO

FACILITADOR, CONSULTOR E INVESTIGADOR
ESTRATEGIA + INNOVACIÓN + DEL

Diplomado DEL / FLACSO
Gestor de Innovación / UTN - Universität Leipzig
Administrador y Máster en Finanzas / TEC Costa Rica
Doctor en Dirección de Empresas / Universitat de València

escríbame rony@miraflores.cr
hablemos +506 8350 3000



Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad

Una publicación conjunta de la Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, desarrollada en el marco de Disability Hub Europe, un proyecto liderado por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo



El futuro del trabajo

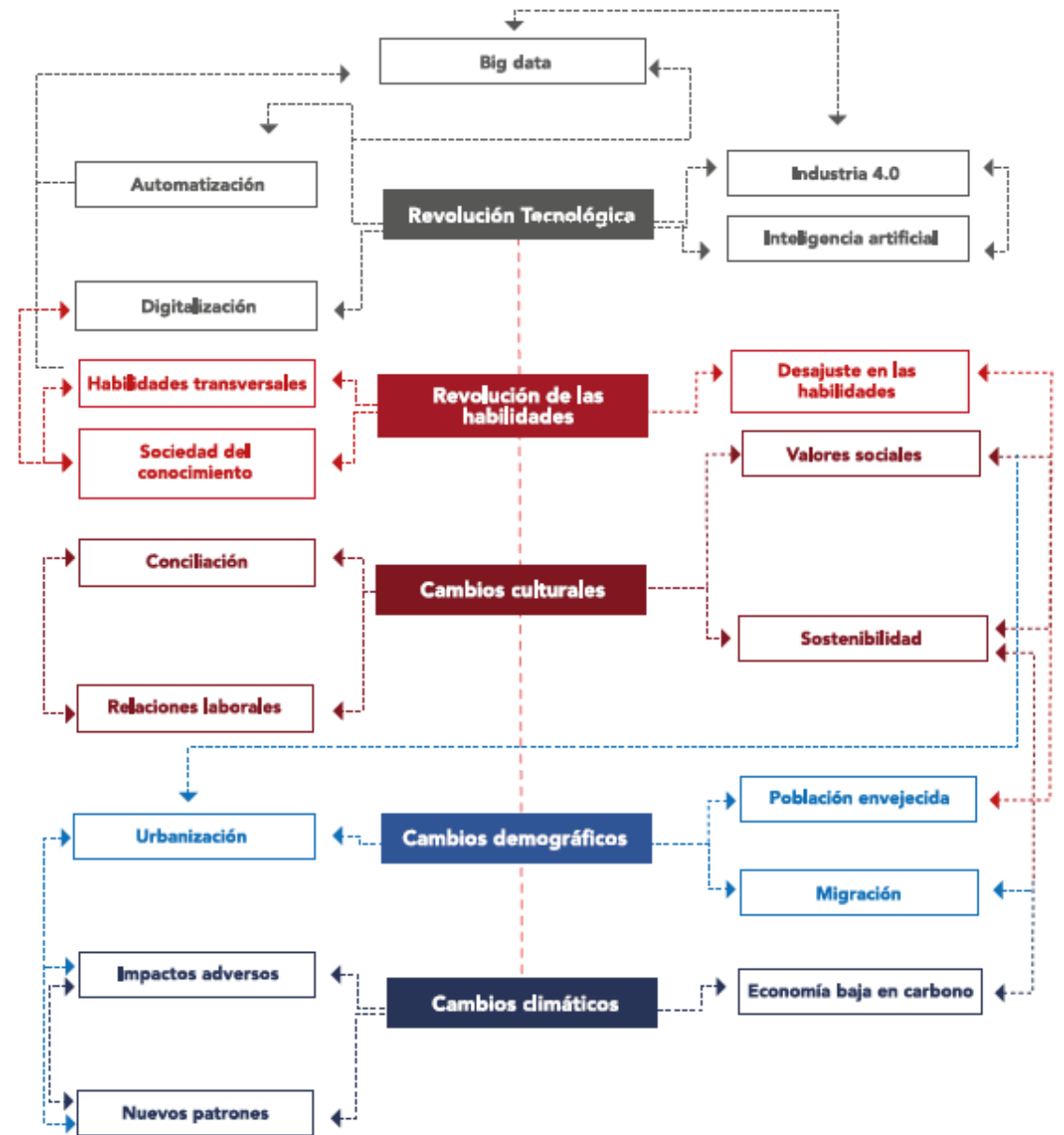


Figura 5: Principales tendencias en el futuro del trabajo. Fuente: Producción propia en base a las publicaciones principales sobre el Futuro del Trabajo

La salud ocupacional es un factor importante en el desarrollo de las empresas.

Según la OIT, **las enfermedades organizacionales matan seis veces más a los colaboradores que los accidentes de trabajo.**



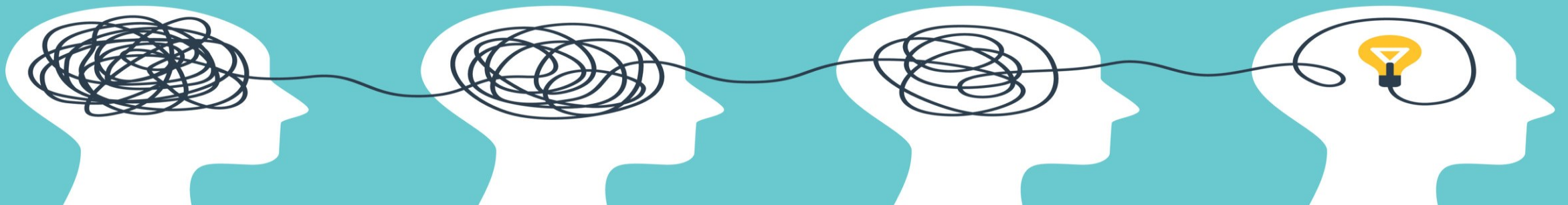
•**Grupo I.** Se encuentran los **males ocasionados por las condiciones de trabajo.** Por ejemplo, la hipoacusia (causado por la exposición al ruido por encima de los 80 decibeles durante 8 horas diarias o 40 horas semanales), silicosis (ocasionado por polvo en los pulmones) y hepatitis B.

•**Grupo II.** La empresa puede haber **contribuido en la aparición de estas enfermedades.** Aquí están ubicadas la hipertensión arterial, males cardiovasculares, psicossomáticos, estrés, síndrome metabólico, enfermedades en el aparato locomotor y algunos tipos de cánceres.

•**Grupo III.** Son **males preexistentes en los colaboradores, los cuales se pueden agravar por la actividad laboral realizada.** Es el caso de las enfermedades alérgicas y disturbios mentales en algunos grupos ocupacionales.

Importancia de la salud mental en el trabajo:

- ✓ La depresión y la ansiedad cuestan anualmente a la economía US\$ 1 billón en pérdida de productividad, según la OMS.
- ✓ Un 49% de los trabajadores remotos afirma que su mayor lucha está relacionada con el bienestar.
- ✓ El 24% de las compañías encontró que los empleados tenían niveles de estrés muy elevados.
- ✓ Solo 23% de las empresas tiene planes de contención para esas situaciones, según una encuesta de Mercer Marsh.
- ✓ Un 67% de las personas han sentido mayores niveles de estrés negativo durante la cuarentena, según Qualtrics y SAP.

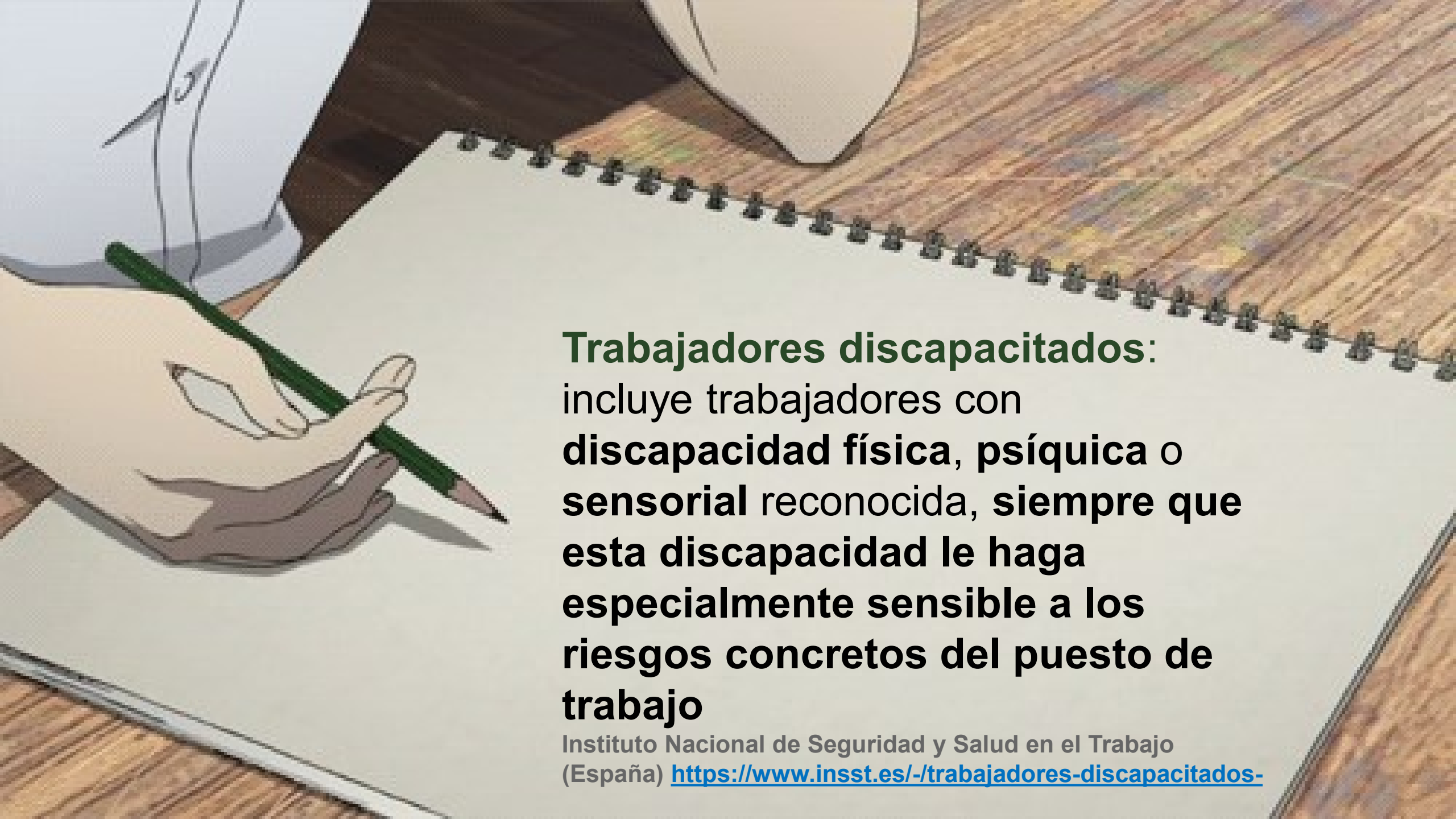




Visibles



¿Foto de redes sociales?



Trabajadores discapacitados:
incluye trabajadores con
discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, **siempre que esta discapacidad le haga especialmente sensible a los riesgos concretos del puesto de trabajo**

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
(España) <https://www.insst.es/-/trabajadores-discapacitados->

Convención sobre los
Derechos de las Personas
con Discapacidad y
Protocolo Facultativo



NACIONES UNIDAS

- e) Reconociendo que la **discapacidad es un concepto que evoluciona** y que **resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno** que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

- h) Reconociendo también que la **discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano**

- i) Reconociendo además la **diversidad de las personas con discapacidad**

- j) Reconociendo la **necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso**

Convención sobre los
Derechos de las Personas
con Discapacidad y
Protocolo Facultativo



NACIONES UNIDAS

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es **promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad**, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Convención sobre los
Derechos de las Personas
con Discapacidad y
Protocolo Facultativo



Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el **derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones** con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del **derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo,** adoptando medidas pertinentes



**¡EL NUEVO TIENE
DISCAPACIDAD!**



Trastornos mentales

8 de junio de 2022

Datos y cifras

- **Una de cada ocho personas en el mundo padece un trastorno mental**
- **Los trastornos mentales comportan alteraciones considerables del pensamiento, la regulación de las emociones o el comportamiento**
- **Hay muchos tipos diferentes de trastornos mentales**
- **Existen opciones eficaces de prevención y tratamiento**
- **La mayoría de las personas carecen de acceso a una atención eficaz**



EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Una visión general

Riesgos psicosociales son las interacciones entre el **contenido, la gestión y la organización del trabajo** y otras **condiciones ambientales y organizativas**, por un lado, y las **competencias y necesidades de los trabajadores**, por otro (OIT, 1986).

Aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativas, que **tienen potencial para causar daños psicológicos o físicos** (Cox y Griffiths, 2005)

Los riesgos psicosociales están estrechamente **vinculados con el estrés relacionado con el trabajo.**

El **estrés laboral** es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (OMS, 2003).





Estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el **estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos**

Hay evidencias consistentes de que las **altas exigencias en el trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa** son factores de riesgo para los problemas de salud física y mental (INSST, 2020)



Se ha demostrado que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden tener un **efecto perjudicial sobre la salud física, mental y social de los trabajadores.**

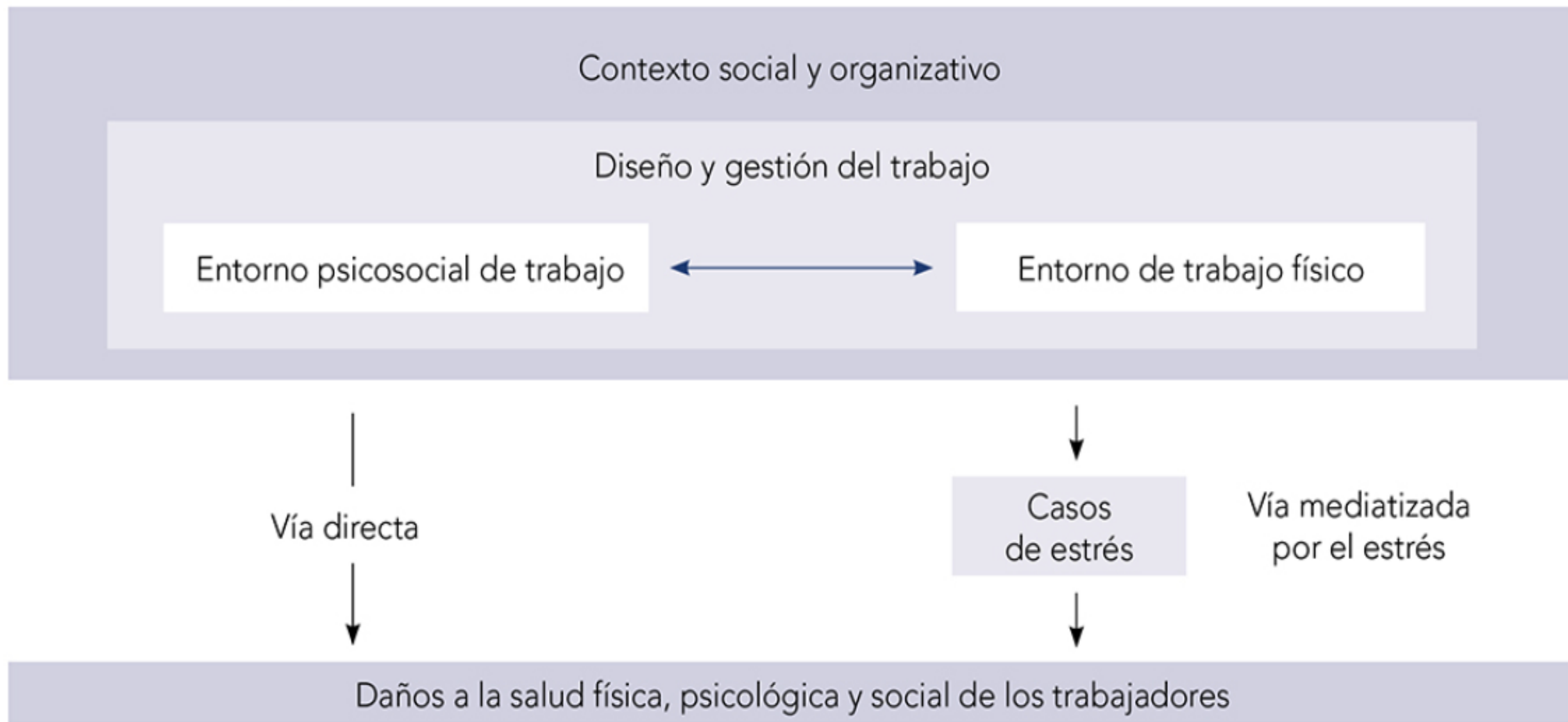
Cada vez existen más evidencias sobre el **papel directo e indirecto del entorno laboral y psicosocial** en los **indicadores de salud de la organización** (ausentismo, bajas por enfermedad, productividad, satisfacción con el trabajo e intención de dejarlo) (INSST, 2020).

Tabla 1. Riesgos psicosociales.

Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
Horario laboral	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
Control	Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
Entorno y equipos	Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
Estructura y cultura organizativa	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Conciliación vida personal-laboral	Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

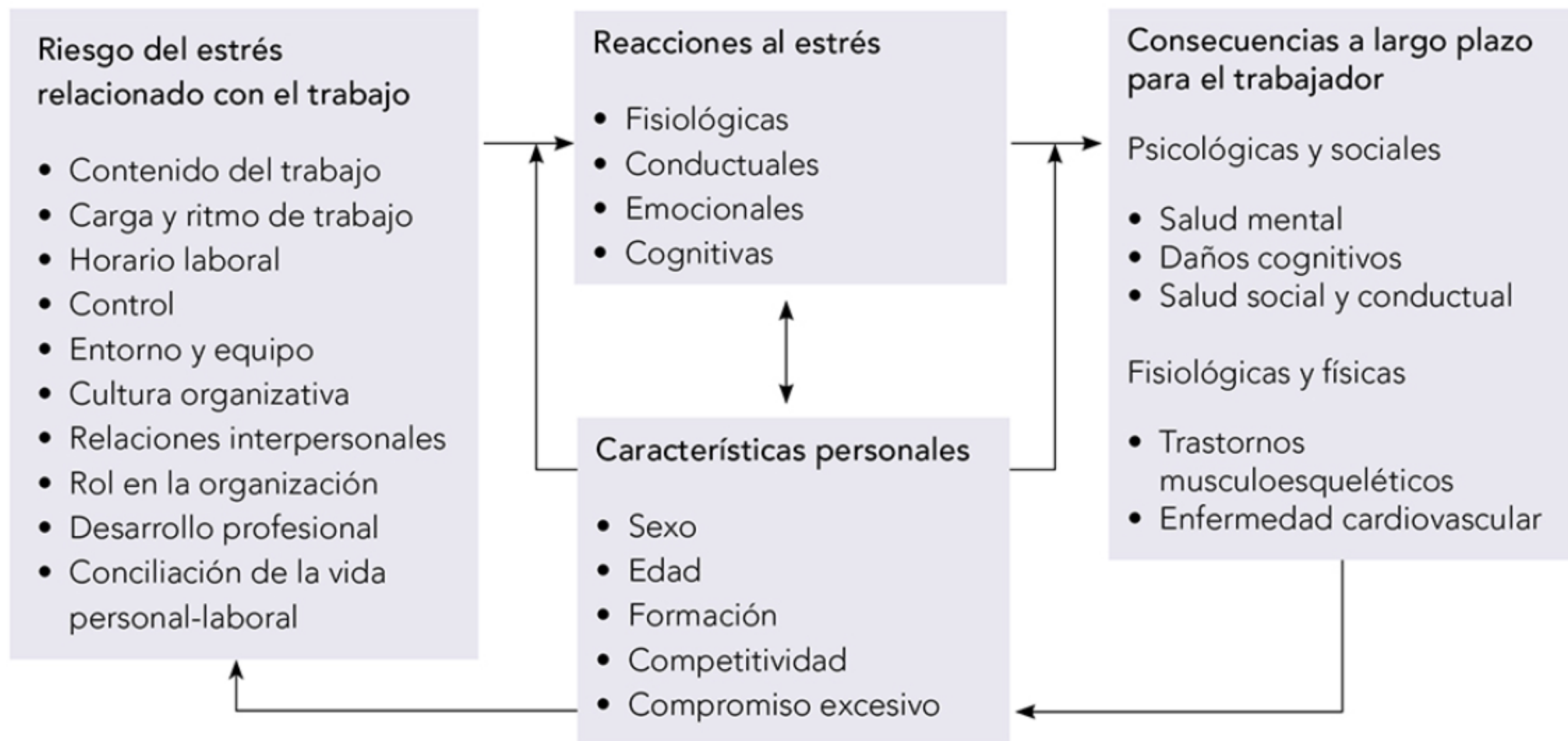
Fuente: INSST (2020).

Imagen 1. Entorno psicosocial de trabajo.



Fuente: INSST (2020).

Imagen 2. Riesgos de estrés relacionado con el trabajo.



Fuente: INSST (2020).

Test del Síndrome de Burnout o Estrés Laboral



★★★★☆ Valoración: 4 (2 votos) | 27 comentarios

Por [Equipo editorial](#). Actualizado: 2 mayo 2019



Pasamos gran parte del día en nuestro trabajo, por lo que este mismo puede ser un factor muy importante en nuestra estabilidad mental y bienestar psicológico. El [síndrome del burnout](#) o estrés laboral es provocado por un desgaste continuado en nuestro puesto de trabajo y puede conllevar serios problemas tales como desmotivación, agotamiento mental, trastornos del sueño, ansiedad... Si crees que puedes estar en un ambiente laboral que propicie la aparición de este síndrome, en Psicología-Online te proporcionamos este **test de Burnout o Estrés laboral**.



Salud psicológica y social

Las investigaciones realizadas indican que las **condiciones psicosociales de trabajo** pueden tener un **impacto perjudicial a nivel emocional y cognitivo** como la ansiedad, la depresión, la angustia, el síndrome de estar quemado, la toma de decisiones y la atención. Tensión laboral, poco control, poco apoyo social, exigencias psicológicas altas, desequilibrio esfuerzo-recompensa y elevada inseguridad en el empleo se identificaron como **potentes predictores de mala salud mental**.

Los efectos más importantes se encontraron para dos estresores laborales concretamente: la **tensión laboral** y el **desequilibrio esfuerzo-recompensa** (INSST, 2020).

Síndrome Quemado en el Trabajo (SQT)

En un estudio con n= 6.118 funcionarios, encontraron que depresión auto informada, ansiedad, trastornos del sueño, deterioro de la memoria y dolor en cuello y espalda tenían mucha más presencia en los grupos con SQT y agotamiento, comparados con los grupos no comprometidos y sin SQT.

Destaca la importancia de las acciones que se deben emprender para **prevenir y combatir este síndrome.**


Mientras que el **SQT es un problema específico del contexto laboral**, la **depresión tiende a invadir todos los ámbitos de la vida de la persona** INSST (2020).



La combinación de grandes exigencias y poca capacidad para tomar decisiones, y la combinación de pocas recompensas y gran esfuerzo, eran factores de riesgo prospectivos para los trastornos de salud mental comunes.

Según se había visto en los estudios anteriores, los efectos que estos riesgos psicosociales tienen sobre la salud mental diferían entre hombres y mujeres (INSST, 2020).





La investigación indica claramente que riesgos psicosociales, estrés relacionado con el trabajo, tensión laboral y riesgos de depresión asociados constituyen un problema de salud pública notable, evitable y con una distribución desigual.

Los patrones sociales de depresión atribuible a tensión laboral son paralelos a los patrones sociales de enfermedad mental, lo que sugiere que la tensión laboral contribuye de manera importante a las desigualdades en salud mental. Asimismo, la cantidad de reclamaciones de indemnización por “estrés mental” atendidas, comparada con el número de casos de depresión atribuible a tensión laboral, **sugiere que el reconocimiento y la compensación de la depresión atribuible a tensión laboral son insuficientes** (LaMontagne *et al.*, 2008).

La exposición a riesgos psicosociales se ha relacionado con una gran variedad de conductas poco saludables como inactividad física, consumo excesivo de alcohol y tabaco, mala alimentación y sueño deficiente.



Un estudio transversal sobre 12.110 personas de 26 lugares de trabajo examinó la relación entre estrés percibido y conductas de salud. Los **niveles altos de estrés** auto informados estaban asociados, en ambos sexos, con una dieta con grasas abundantes, ejercicio poco frecuente, consumo de cigarrillos, incremento reciente del consumo de tabaco, menor autoeficacia a la hora de dejar de fumar y menor autoeficacia para no fumar cuando se está estresado (INSST, 2020) .

Rugulies *et al.* (2009) examinaron si las condiciones psicosociales de trabajo adversas, definidas por el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, incrementan el riesgo de trastornos del sueño en la población activa danesa. La muestra transversal incluía 2.614 participantes (50% mujeres) de 18 a 59 años, 263 de los cuales sufrían trastornos del sueño. De los 2.351 participantes que inicialmente no sufrían trastornos, 304 (12,9%) los desarrollaron durante el seguimiento de cinco años.

Se asoció un incremento de la desviación estándar del índice de desequilibrio esfuerzo-recompensa con trastornos del sueño, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. En el caso de los hombres se determinó que el desequilibrio esfuerzo-recompensa era un factor de riesgo para el desarrollo de trastornos del sueño en la población activa danesa. En el caso de las mujeres, la asociación entre desequilibrio esfuerzo-recompensa y trastornos del sueño quedaba restringida a la muestra transversal.



La actividad física se considera un componente importante de un estilo de vida sano. Wempe y Rosvall (2005) hipotetizaron que los estresores psicosociales actuarían como obstáculos para la actividad física. Investigaron la asociación entre estresores laborales y no laborales, respectivamente, en relación con la poca actividad física en el tiempo libre en una muestra de población general (n= 13.715).

En conjunto, **descubrieron que los factores psicosociales no relacionados con el trabajo mostraban asociaciones potentes con la poca actividad física en el tiempo libre. Los estresores laborales mostraban asociaciones más débiles con la poca actividad física en el tiempo libre en mujeres, mientras que los estresores psicosociales no laborales mostraban asociaciones más fuertes. En cambio, los hombres encuestados eran más propensos a realizar poca actividad física en el tiempo libre si estaban expuestos a horas extras, situaciones laborales “pasivas”, “tensión laboral” y el “deseo de cambiar de profesión”. El ajuste por elementos de confusión (estado socioeconómico, estado civil, raza y trabajo físicamente activo) no cambiaba mucho el resultado.**





<https://www.youtube.com/watch?v=0noAwrWY78U>

Efectos físicos habituales debidos al estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales están relacionados con sistemas fisiológicos en concreto: **hipertensión, enfermedad cardíaca, cicatrización de heridas, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales e inmunocompetencia deficiente.**

Los **trastornos relacionados con el estrés** que suelen indicarse son, entre otros: **bronquitis, enfermedad coronaria, enfermedad mental, trastornos tiroideos, enfermedades de la piel, determinados tipos de artritis reumatoide, obesidad, tuberculosis, dolor de cabeza y migraña, úlcera péptica y colitis ulcerosa, y diabetes** (INSST, 2020).



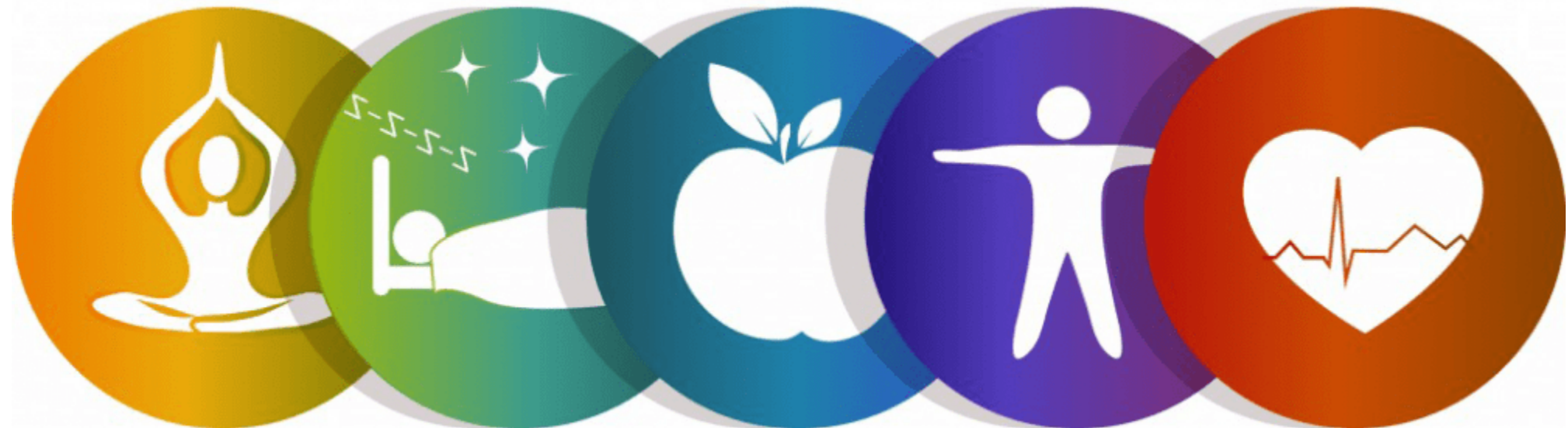
POSIBLES SEÑALES DE ALARMA	POSIBLES SEÑALES DE BIENESTAR
NIVEL ORGANIZACIONAL	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos no finalizados, pérdida de productividad. • Incremento de errores, disminución de la calidad. • Quejas en la atención al cliente. • Incremento de las bajas por enfermedad y/o del consumo de psicofármacos. • Accidentes de trabajo vinculados al estrés. • Deterioro del trabajo en equipo y entre departamentos o servicios. • Baja motivación o frustración de expectativas en los equipos de trabajo. • Presencia de riesgos psicosociales en la organización. • Actitudes de inquietud o rechazo ante trabajadores con posibles problemas de salud mental entre el equipo de trabajo. • Ausencia de formación en salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de la salud laboral y el bienestar de los trabajadores como parte de la política general de la empresa. • Fomento de una cultura de diversidad y no discriminación. • Desarrollo de acciones de promoción de la salud y prevención del riesgo psicosocial. • Adecuadas relaciones laborales, escasos conflictos interpersonales. • Trabajo coordinado entre departamentos o servicios • Promoción y capacitación en estilos de liderazgo y supervisión positivos. • Políticas de formación continuada y desarrollo de competencias en los trabajadores. • Clara definición de funciones y responsabilidades. • Existencia de canales de comunicación y participación a disposición de los trabajadores.
NIVEL INDIVIDUAL	
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la conducta habitual de un trabajador: comportamiento alterado con patrones desadaptativos de incumplimiento del rol laboral, excesiva irritabilidad, apatía, inhibición, impulsividad, aislamiento, problemas de comunicación, inadecuados hábitos de higiene... • Incremento o gravedad de problemas interpersonales con compañeros, supervisores o usuarios. • Hiper-reactividad y/o baja tolerancia a situaciones de incertidumbre o cambios en las rutinas laborales inherentes a la actividad laboral. • Cambios en el estado de ánimo (por ejemplo llanto frecuente, estallidos de irritabilidad...) • Incremento en ausencias por enfermedad (incluyendo cortos periodos) y sin justificar. • Padecimiento de enfermedades crónicas que impliquen deterioro de la capacidad funcional (como las neurológicas) • Vivencia de situaciones estresantes específicas con repercusión en la salud mental (trauma, muerte de un familiar próximo, separación...) • Percepción de riesgo para sí mismo o para terceros (por el propio trabajador o segundas personas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa en toma de decisiones, tareas y retos. • Participación en grupos de trabajo o actividades colectivas y coordinación con otros departamentos o servicios. • Uso de la autonomía en el trabajo a su disposición. • Relaciones personales positivas, respetuosas y no discriminatorias hacia compañeros, supervisores y usuarios o clientes. • Estabilidad emocional. • Respeto a las normas y cultura organizacional. • Motivación por su desarrollo profesional en la organización.

Tabla 2. Señales de alarma y de bienestar.

Se ha generado un movimiento en pro de desarrollar medidas y programas para evitar y gestionar eficazmente los riesgos psicosociales.

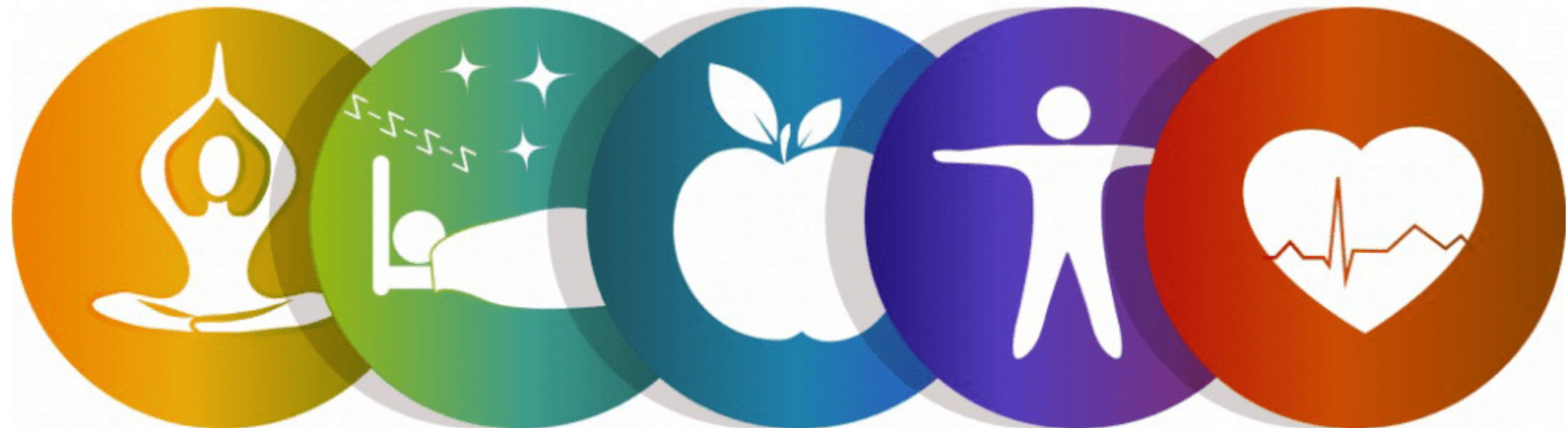
Se han utilizado tres niveles de intervención para tratarlos en el lugar de trabajo: intervenciones primarias, secundarias y terciarias.

Las intervenciones primarias, que también reciben el nombre de “intervenciones a nivel organizativo”, se ocupan de emprender acciones para modificar o eliminar las fuentes de estrés (es decir, los riesgos psicosociales) inherentes al lugar de trabajo y al entorno de trabajo, con lo que se reduce su efecto negativo sobre la persona.



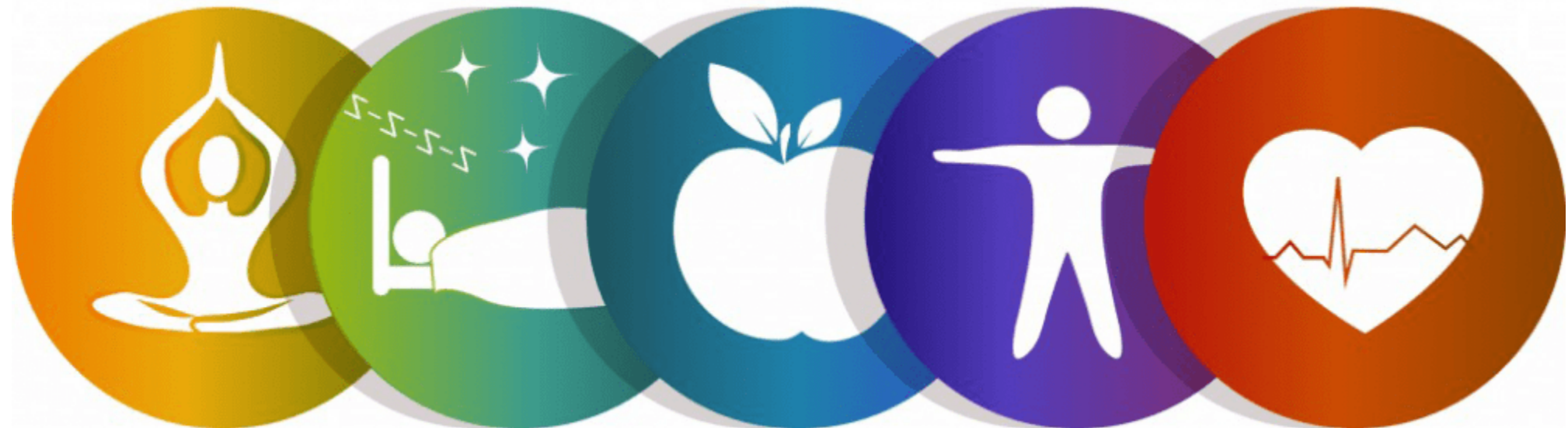
Las intervenciones secundarias son iniciativas que buscan modificar la respuesta de la persona ante los riesgos psicosociales. Se ocupan específicamente de la detección y gestión precoz de enfermedades menores o estrés psicológico.

Las intervenciones terciarias se ocupan de minimizar los efectos de los problemas relacionados con el estrés una vez se han producido, y lo hacen gestionando y tratando los síntomas de enfermedad o trastorno laboral.



La nueva área de gestión del riesgo psicosocial exige a las organizaciones estar preparadas para el cambio; los principales impulsores o fuerzas del cambio suelen estar estrechamente relacionados (por ejemplo, racionalidad, utilidad económica, orientación a valores y normas, cumplimiento de leyes y normativas, etc.).

Se pueden idear varias estrategias para el cambio, con las que crear un plan integral para evitar y/o gestionar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta el contexto más general (situación económica, cultura, relaciones industriales, mercado laboral, etc.) en el que operan las organizaciones (INSST, 2020).





Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Guía para la gestión de las
enfermedades profesionales

EOSys

19

Versión 1
Abril 2019

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las enfermedades profesionales son “aquellas producidas a consecuencia del trabajo, que en general obedecen a la habitualidad y constancia de algunos agentes etiológicos presentes en el ambiente laboral y provocan alguna alteración en los trabajadores; tienen como requisito ser consideradas como tales en las legislaciones respectivas de los distintos países”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) las define como toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral

DEFINICIÓN	ENFERMEDAD PROFESIONAL	ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO
Concepto	Alteración de la salud producida de forma exclusiva por el trabajo; para que sea catalogada como profesional debe estar especificada en el cuadro de enfermedades profesionales	Alteración de la salud que sobreviene o se agrava por causas relacionadas con el trabajo realizado, pero que no está catalogada como enfermedad profesional
Causalidad	Relación directa causa-efecto entre riesgo y enfermedad	El medio laboral y las tareas influyen significativamente pero sólo como un elemento más (multifactorial)
Riesgo Profesional	Específico: el que se expone a una actividad generadora de enfermedad profesional tiene probabilidades de padecerla	Genérico



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE MADRID

**Factores y riesgos
psicosociales,
formas, consecuencias,
medidas y buenas prácticas**

Bernardo Moreno Jiménez
(Catedrático UAM)

Carmen Báez León
(Investigadora UAM)

NIPO 792-11-088-1

Tabla nº 1

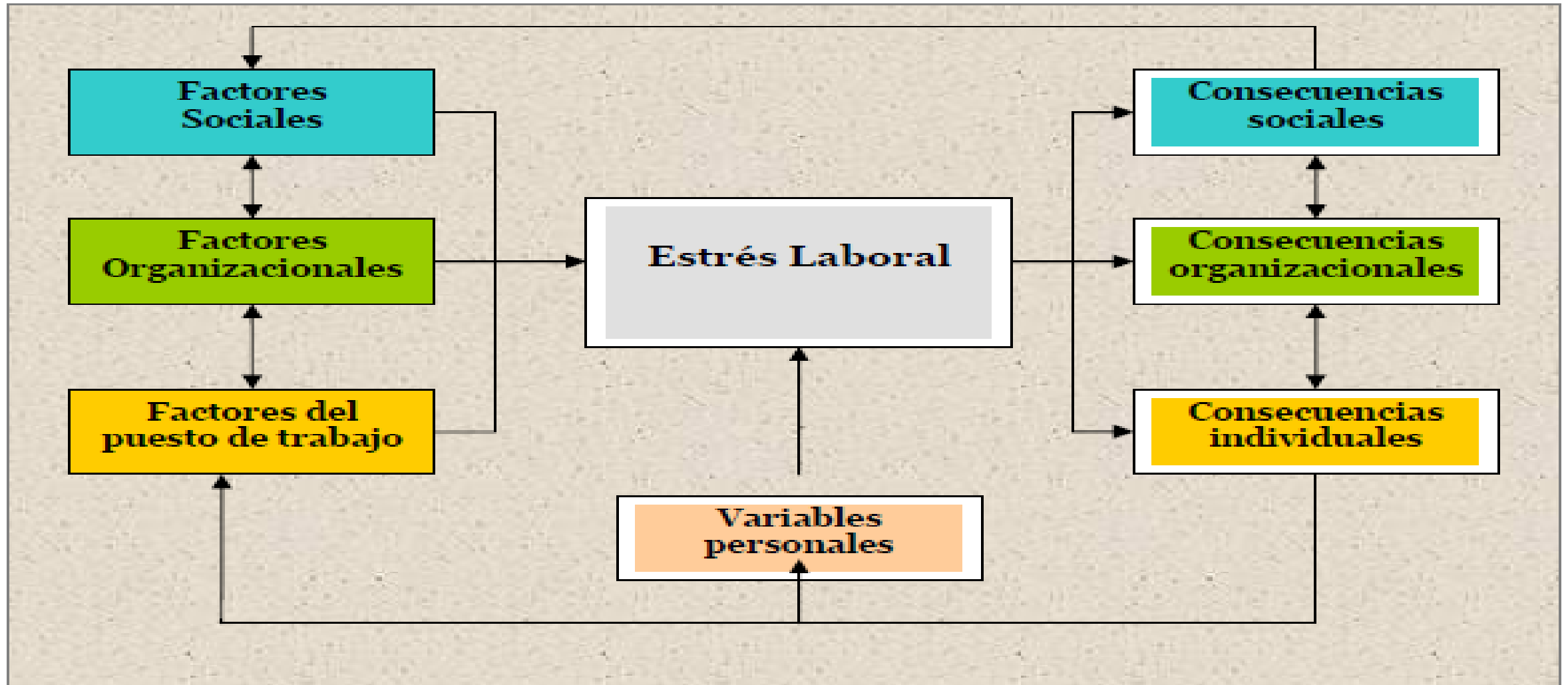
Listado de Factores Organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
<i>Política y Filosofía de la Organización</i>	Relacion Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
<i>Cultura de la Organización</i>	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
<i>Relaciones Industriales</i>	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
<i>Condiciones de empleo</i>	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
<i>Diseño del puesto</i>	Rotación de puestos Trabajo grupal
<i>Calidad en el trabajo</i>	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

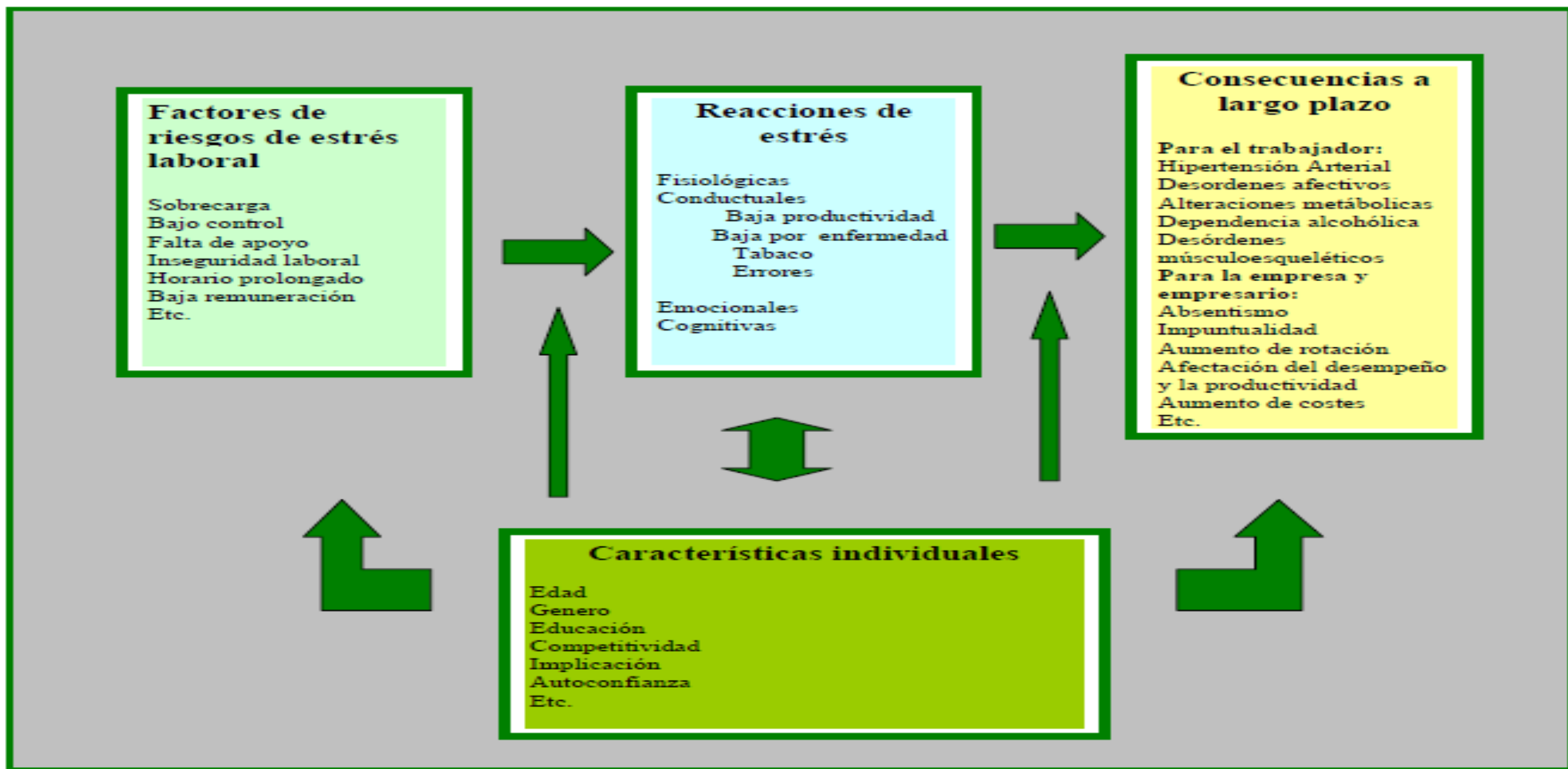
Gráfico nº 2

Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

Gráfico nº 6
Mecanismos del estrés



Modificado a partir de Houtman, 2005

Tabla nº 14
Niveles de intervención sobre el estrés laboral

<p>Nivel individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de Relajación - Técnicas de Meditación para reducir estrés ansiedad y tensión. - Biofeedback - Aplicación de Terapia cognitivo-conductual - Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés - Entrenamiento en control del tiempo y negociación - Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso <p>Otras medidas individuales (como combinación de varias de las anteriores)</p>
<p>Nivel organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del personal - Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores - Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo - Promoción de comunicación adecuada - Diseño del trabajo - Otras intervenciones a nivel organizacional (como combinación de varias de las anteriores)
<p>Nivel individual/organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores - Promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales y demandas ambientales y ajuste de expectativas - Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol - Participación de los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención - Otras intervenciones a nivel individual/organizacional (como combinación de varias de las anteriores)



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

ficha 1 ESTRÉS

con estrés



- Tu corazón va más deprisa y sudas más.
- No duermes bien y estás más cansado.
- Estás de mal humor.
- Fumas o bebes mucho.
- Te equivocas en el trabajo.
- Hay mal ambiente en el trabajo.
- Es más fácil tener un accidente.



sin estrés



- Te sientes mejor físicamente.
- Descansas bien por las noches.
- Trabajas mejor.
- Estás más contento en el trabajo.
- Tu relación con los compañeros es mejor.





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

ficha 6 NUTRICIÓN



GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

si no comes bien



- Baja el colesterol bueno.
- Sube el colesterol malo.
- Puedes tener estrés, ansiedad, nervios.
- Tienes sobrepeso.
- No te encuentras bien.
- Trabajas peor.



si comes bien



- Estás más sano.
- Te sientes mejor.
- Tienes más energía.
- Duermes mejor.
- Estás más fuerte.
- Mejora tu corazón.
- Trabajas mejor.





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



ficha 7 ACTIVIDAD FÍSICA



GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

si no haces ejercicio



- Estás de mal humor.
- Tienes más grasa.
- Te sube el colesterol malo.
- Estás más nervioso.
- Te sientes peor.
- Te cansas más.
- Trabajas peor.



si haces ejercicio



- Mejora tu corazón.
- Fortaleces tus músculos.
- Tienes más energía.
- Te sientes más sano.
- Tienes menos grasa.
- Duermes mejor.
- Trabajas mejor.





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



ficha 8 SUEÑO SALUDABLE

si no duermes bien



- Estás cansado y tienes sueño.
- Puedes quedarte dormido y puede ser peligroso.
- Estás de mal humor.
- Tomas demasiado café o fumas demasiado para estar despierto.
- Haces peor tu trabajo.
- El día se te hace más largo.



si duermes bien



- Te levantas con energía y buen humor.
- Estás más atento en el trabajo.
- Evitas situaciones de peligro.
- Haces mejor tu trabajo.
- Te llevas mejor con tus compañeros.
- Te cansas menos.



GUÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Buenas prácticas

- ✓ **Defina límites entre el horario laboral y personal**
- ✓ **Haz pausas activas o actividades de relajación**
- ✓ **Brinde alternativas de desconexión de aparatos electrónicos**



Buenas prácticas

✓ Ayude al personal a informarse

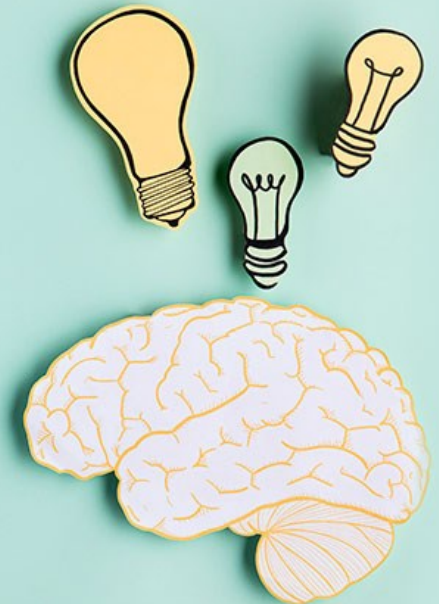
Según la OMS, una de cada cinco personas puede padecer un problema en su salud mental relacionado con el exceso de trabajo. Es importante que la empresa, por lo general sus áreas de Gestión Humana, ayuden a concientizar al personal sobre los temas de salud mental en el trabajo.

Esto ayudará a combatir el estigma y los prejuicios al fomentar conversaciones abiertas. Los empleadores deben ser perceptivos y empáticos frente a las necesidades de su personal.



Buenas prácticas

- ✓ **Considere organizar jornadas de salud y bienestar para su equipo de trabajo**
- ✓ **Hable directamente con su personal**
- ✓ **Abrir un buzón anónimo de mensajes**
- ✓ **Crear espacios de feedback**
- ✓ **Aplicar una encuesta de estrés laboral (o satisfacción)**



Harán censo para conocer sobre la salud integral de la comunidad institucional



Comunicación y Mercadeo TEC

Para ComunidadTEC

Responder Responder a todos Reenviar

martes 23/8/2022 08:48

Esta es la versión más reciente, aunque ha realizado cambios en otra copia. Haga clic aquí para ver el resto de versiones. Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.



R-735-2022 Respuesta oficio CISI-18-2022.pdf

349 KB

Harán censo para conocer sobre la salud integral de la comunidad institucional

- Instrumento se aplicará a todas las personas estudiantes y funcionarias en los Campus Tecnológicos y Centros Académicos

Desde el 12 de setiembre se comenzará a aplicar en el [Tecnológico de Costa Rica \(TEC\)](#), un censo dirigido a toda la población estudiantil y las personas funcionarias de los Campus Tecnológicos y Centros Académicos.

Instrumento diagnóstico de salud integral es el nombre con el cual la Comisión Institucional para la Prevención y Promoción de la Salud Integral (CISI) coordina la puesta **en marcha del censo en esta casa de enseñanza superior. La Rectoría, en el oficio R-735-2022, da su aval y respaldo para la aplicación del mismo en toda la comunidad institucional.**

Lo que se pretende con esta iniciativa es conocer datos sobre la [salud integral de la comunidad institucional](#), agrupados en los siguientes ámbitos:

- Salud física
- Salud mental
- Relaciones interpersonales
- Derechos humanos
- Salud ocupacional

La **aplicación del cuestionario** se realizará en línea **mediante invitación a cada persona estudiante y funcionaria via correo electrónico** y tiene una **duración aproximada de treinta minutos**.

La participación es anónima y los datos son manejados de manera confidencial y exclusivamente por la CISI, nombrada por el Consejo Institucional de este centro de estudios.

De acuerdo con la MPsc. Camila Delgado, presidenta de la comisión, "se espera que con los resultados obtenidos se pueda desarrollar un programa de prevención y promoción de la salud integral que beneficiará a todos los sectores de la población del TEC", aseguró.