



ESTRÉS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Regreso al trabajo después de una baja por enfermedad debido al estrés.

Objetivos del módulo

- ✓ Aumentar la conciencia sobre el estrés, la ansiedad y la depresión en el lugar de trabajo.
- ✓ Sea consciente de los factores que causan el estrés.
- ✓ Comprender las formas de manejar el estrés a nivel individual y organizacional.
- ✓ Reconocer las técnicas de prevención del estrés.



OBJETIVOS DE LA PRESENTACIÓN

- ✓ Concienciar sobre la salud mental en el lugar de trabajo.
- ✓ Concientizar sobre el proceso de regreso al trabajo debido a un permiso por estrés.
- ✓ Presentar directrices sobre cómo planificar el regreso sostenible al trabajo.



CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN EL LUGAR DE TRABAJO

ABSEENTISMO

&

PRESENTACIÓN

A N X I E T Y

ABSEENTISMO

La palabra ausentismo significa ausencia del trabajo o baja por enfermedad. Hay varias razones por las que un trabajador toma una licencia por enfermedad, pero las lesiones en el trabajo o fuera del trabajo y los diversos tipos de enfermedad son particularmente problemáticos para el empleador.

A N X I E T Y

PRESENTACIÓN

El presentismo es principalmente un sentimiento de que el individuo tiene que venir a trabajar incluso si está enfermo, estresado o de alguna manera incapaz de hacer su trabajo de manera efectiva.

A N X I E T Y

ATTENTION

- Los trastornos mentales comunes (CMD), como la depresión y los trastornos de ansiedad, son muy frecuentes y una de las principales causas de ausencia de enfermedad en los países industrializados.
- Las ausencias por enfermedad debidas a CMD no sólo tienen importantes efectos negativos para el empleado, sino que también ocasionan grandes costos para los empleadores y la sociedad.

A N X I E T Y

¿Qué es la enfermedad a largo plazo? ¿ausencia?



La ausencia por enfermedad de larga duración se define típicamente como **una ausencia continua de cuatro semanas o más**. Actualmente, las condiciones más frecuentes responsables de las ausencias a largo plazo son **el estrés, la ansiedad y la depresión**, el dolor de espalda, las enfermedades coronarias y el cáncer, y se prevé que todas ellas aumenten en los próximos años.



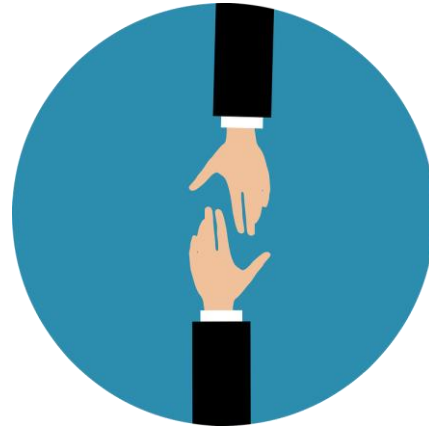
¿Qué es la vuelta al trabajo después de una enfermedad mental?

"Reanudación de las tareas/horas de trabajo después de un período de baja por enfermedad". Aunque las definiciones de la RTW varían según las disciplinas o los contextos sociojurídicos, la mayoría de los investigadores utilizan criterios como la situación laboral (presente/ausente en el trabajo), el número de horas trabajadas o el tiempo hasta la reanudación de las horas contractuales (con igualdad de ingresos). En unos pocos estudios se ha prestado recientemente más atención a la calidad de la RTW (por ejemplo, el funcionamiento del trabajo y la RTW sostenible).



REGRESO AL TRABAJO DESDE LICENCIA POR ESTRÉS

El proceso de regreso debe gestionarse con cuidado para que la persona pueda reanudar sus funciones sin que su salud se vea afectada.



La gestión de este proceso debe comenzar tan pronto como el empleado esté ausente.



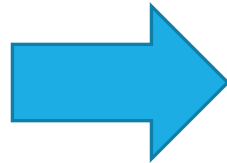
DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE REGRESO AL TRABAJO

1. Cuando un empleado se ausenta del trabajo por estrés, es importante que la organización se ponga en contacto con él lo antes posible.
2. El empleador debe hacer arreglos para que el empleado se someta a una evaluación de salud con un especialista apropiado (terapeuta de salud, médico).
3. El empleador, los profesionales de la salud y el empleado deben acordar una rehabilitación.
4. Se debe proporcionar una opción flexible de regreso al trabajo, ya que un regreso gradual permitirá un retorno más rápido al nivel de rendimiento anterior.
5. Cuando proceda, se deben adaptar o ajustar los aspectos perjudiciales del trabajo que puedan seguir siendo perjudiciales para el empleado que regresa, y otros empleados.



¿Cómo debe comportarse el gerente para apoyar el regreso al trabajo?

MIENTRAS
EL
EMPLEADO
ESTÁ FUERA



- ✓ Se comunica regularmente con el individuo;
- ✓ Anime a sus colegas de trabajo y a otros miembros de la organización a mantenerse en contacto con el individuo;
- ✓ Deja claro que el individuo no debe apresurarse a volver al trabajo;
- ✓ Asegura al individuo que su trabajo estará ahí para ellos cuando



¿Cómo debe comportarse el gerente para apoyar el regreso al trabajo?

CUANDO EL
EMPLEADO
HA VUELTO
AL TRABAJO



- ✓ Incorpora un regreso gradual al trabajo para el individuo;
- ✓ explica el proceso/procedimientos de regreso al trabajo al individuo antes de su regreso;
- ✓ pide permiso para mantener al equipo informado sobre su estado.



UN ENFOQUE ABIERTO Y SENSIBLE

- ✓ UNA COMUNICACIÓN ABIERTA Y CLARA
- ✓ POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS - los empleados siempre pueden acercarse con cualquier preocupación
- ✓ Apreciación de los deseos individuales
- ✓ MANTENER EL APOYO



CÓMO ASEGURAR UN RETORNO SOSTENIBLE

¿TRABAJAR?



4 NIVELES:

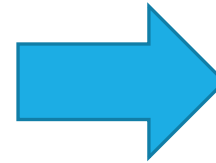
- Individual,
- Grupo,
- Líder,
- Organización

TRABAJO	NIVEL	CONTEXTO NO LABORAL
autoeficacia	Individual	estilo de vida
apoyo de colegas, clima de grupo de trabajo	Grupo	apoyo de amigos, familia
los conocimientos, habilidades y destrezas de los gerentes	Líder	proveedores de servicios de salud
prácticas de gestión de los recursos humanos	Organización	redes locales, comunidad,
legislación del país	Contexto social	legislación del país, política de bienestar



ESTIGMA DE LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

El estigma puede definirse como una marca de vergüenza, deshonra o desaprobación que tiene como resultado que un individuo sea rechazado, discriminado y excluido de participar en una serie de ámbitos diferentes de la sociedad.



**SEGURIDAD
PSICOLÓGICA**



mejor rendimiento,
compromiso, retención de
empleados y bienestar
general



**VULNERABILIDAD,
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Fuente: Reducción del estigma de la salud mental en el lugar de trabajo
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf



REFERENCIAS

- <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategie>
- IGLOO: Un marco integrado para el retorno sostenible al trabajo de los trabajadores con trastornos mentales comunes -
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1438536>
- Reducción del estigma de la salud mental en el lugar de trabajo
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf





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

