

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**Una revista digital de la SOCIEDAD
ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO - SESST**

**Editado en Madrid por la Sociedad
Española de Salud y Seguridad en el
Trabajo - SESST. Edición semestral.**

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HUMANISMO DIGITAL

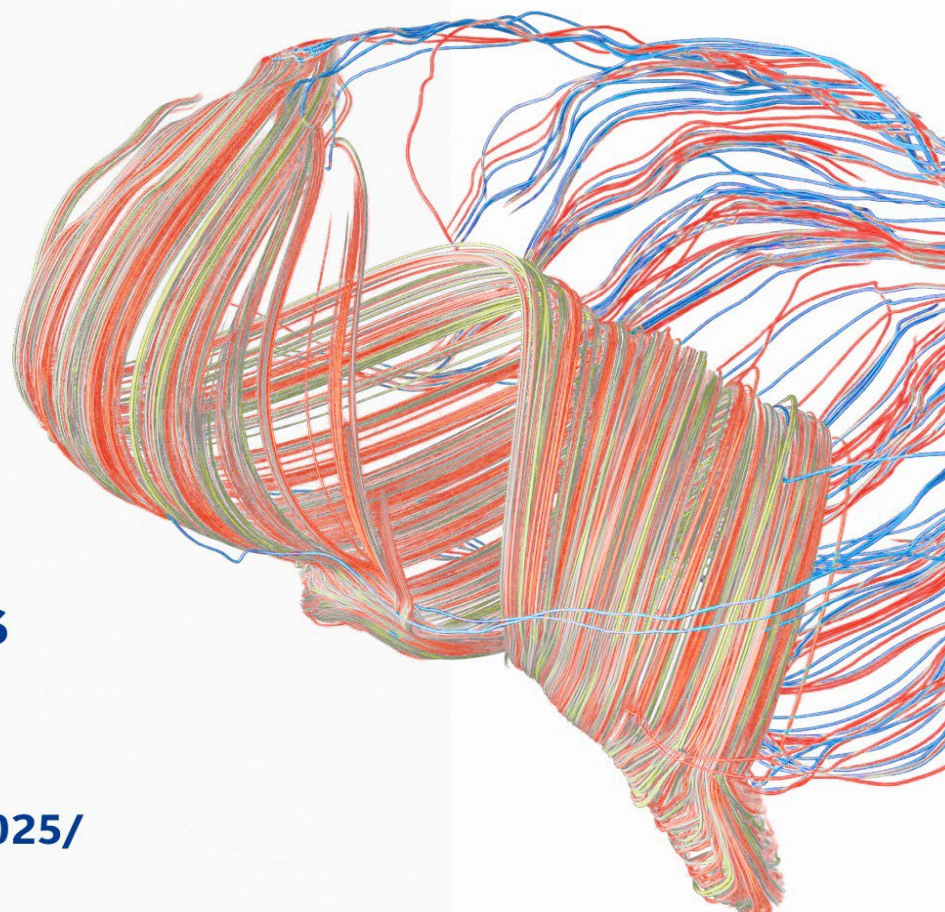
**Nueva realidad, nuevos
retos y desafíos en SST**

<https://www.sesst.org/revista-junio-2025/>



ISSN 3020-4887

Nº4-Junio 2025



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ISSN 3020-4887

<https://www.sesst.org/revista-sesst/>



Nº 4 – JUNIO 2025

Revista Digital. Edición semestral. <https://www.sesst.org/revista-junio-2025/>

COMITÉ EDITORIAL Y COMITÉ CIENTÍFICO ASESOR

Benilde Serrano Saiz - Dirección -Editor
Javier Zubizarreta Yáñez
Teresa Lacorz Ayats
Rafael Ruiz Calatrava
María Gea Brugada
Agustín San Jaime
Esther Calvo Ramón
Eduardo Mascias Saracho
Antonio Moreno Ucelay
Mar Alarcón Castellanos
Eliseo Oriol Pagés

MIEMBROS COLABORADORES NACIONAL E INTERNACIONAL

Francisco Vte. Fornés Úbeda
Stefano Basílico
Miguel Ángel Vargas Díaz
Antonio Hernández Nieto
María Ángeles Sánchez Uriz
Pilar Bartolomé Hernández
Carlos Quintas Fernández
Aquiles Hernández Soto
Carmen Hurtado de Mendoza Sánchez
Irene Domínguez Serrano
Susana Rubiol Vilalta

Editada en Madrid por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo- SESST.

info@sesst.org

<https://www.sesst.org>

SUMARIO

- I. EDITORIAL. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HUMANISMO DIGITAL. NUEVA REALIDAD, NUEVOS RETOS Y DESAFÍOS EN SST.
- II. ORIGINALES DE LOS MEJORES TRABAJOS CIENTÍFICOS DE COMUNICACIONES ORALES Y POSTERS QUE HAN SIDO PRESENTADOS EN EL XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS - SESST 2025.

ÁREAS DE APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN PASIVA FRENTE A INUNDACIONES: B.E.R.P.A.

Raúl Berdún Pacheco; Manuel Francisco Ortuño Sánchez; Francisco Brocal Fernández

Instituto Universitario de Física Aplicada a las Ciencias y las Tecnologías. Universidad de Alicante. Alicante

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO CON BASE EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, EN UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DEL SECTOR FOTOVOLTAICO Y PARA SUS OPERACIONES EN EE. UU.

Arturo Horacio Sánchez; Carlos Esteban Killy; María Iranina Sánchez Sánchez; Silvana Fiorella Gonzáles Collantes;

Arturo Lahera Sánchez; María José Aguado Benedí. Enertis Applus+. Universidad Complutense de Madrid

ESTUDIO DE VIGILANCIA E INTELIGENCIA DE LAS TENDENCIAS DE USO DE LA TECNOLOGÍA INMERSIVA EN EL CAMPO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: POSIBILIDADES DE APLICACIÓN EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Astrid Eugenia Enciso Reyes, Alexis Andrés Aguilera Alvear, Ana Milena Padilla Ospina

CGR SURA. Desarrollador de educación inmersiva. Palmira. Valle del Cauca. Colombia.

APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Luis Alberto Escalona Colmenares; Iván Navas Sánchez; Luis Panizo Pérez. Universidad Complutense de Madrid. Madrid

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN NUEVAS TECNOLOGÍAS.

01 GRABACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PODCAST “FATIGA Y CÁNCER: VUELTA A LA NORMALIDAD”

Teresa Moreno Carmona; Carlos Tapia; Isabel Oviedo Martín-Ortega

Responsable de la Unidad Técnica de Formación y Sensibilización. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo – IRSST. Madrid

UNA ESTRATEGIA MULTICOMPONENTE PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO DE CÁNCER DE PIEL EN EL SECTOR AGRÍCOLA ANDALUZ

Pablo Sepúlveda Zorrilla; Alba Rodríguez Martínez; Guillermo García González; Francisco Rivas Ruiz; Magdalena de Troya Martín;

Nuria Blázquez Sánchez. Unidad de Investigación e Innovación. Hospital Costa del Sol. Marbella, Málaga.

FIMABIS (Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud)

IMPLANTACIÓN DE UN CHATBOT PROGRAMADO CON IA POR EL SPRL EN UN HOSPITAL DE MALLORCA.

Javier Tosoratto Venturi. Servicio de Prevención Riesgos Laborales. Hospital Son Llàtzer. Palma

PROGRAMA DE DETECCIÓN, ABORDAJE TERAPÉUTICO E IMPACTO LABORAL DE LA MIGRAÑA EN PROFESIONALES DE UN CAMPUS SANITARIO VINCULADO A UN HOSPITAL TERCIARIO

Montserrat Valls Gasol; Marta Tortajada Montlleó; José López Muñoz; Victòria Olivé Cristany; Rocío Villar Vinuesa; Víctor Obach Baurier

Área de Salud Laboral. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Clínic de Barcelona. Barcelona

¿EL TRABAJADOR QUE SE VACUNA, LO HACE DE “TODO” O SOLO DE “ALGUNA”? DEL DICHO AL HECHO

Javier Galazo Villafañes; Tito Leoncio Lizárraga Hurtado; Diego Alvarado Rodrigo; Miguel Ángel Alonso López; Ana Isabel García Vaquero; María Carmen Muñoz Ruipérez. Médico Interno Residente. Medicina del Trabajo. Hospital Universitario 12 de octubre. Madrid

EL USO DE UNA RED SOCIAL PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Javier Tosoratto Venturi. Hospital Son Llátzer. Palma

MÉTODO DE DETERMINACIÓN DE APTITUD LABORAL PSICOFÍSICA (DALP) EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA) DE CEUTA

Edgar Andrés Otero Vega; Cristina Pérez Quijano; Sandra Santamaría Girón; María Alejandra Sánchez Saavedra; María Domínguez Padilla; Julián Manuel Domínguez Fernández.

Médico Interno Residente. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta

EL IMPACTO DEL APOYO ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA ANSIEDAD DE LOS EMPLEADOS.

Carmen Hurtado de Mendoza Sánchez; Mar Novillo Roqueñi; Lourdes Luceño-Moreno. Doctora en Psicología. Unidad Complutense Madrid.

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PREVENTIVAS PARA EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ENTORNO LABORAL

Diana Marcela Baquero Moncada; María Antón Vallejo; Montserrat Saiz González; Alba García; Eva María Duro; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid.

¿CÓMO AFECTA LA ADICCIÓN A LOS TELÉFONOS INTELIGENTES O SMARTPHONES EN EL SUEÑO Y LA SALUD MENTAL?

Alina Chirilovici. Hospital Universitario Reina Sofía. Córdoba.

EFFECTOS DE LA REALIDAD VIRTUAL EN LAS ONDAS CEREBRALES Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DURANTE LA MEDITACIÓN DE AUTOCOMPASIÓN EN PLENA CONCIENCIA

Ariane Bilodeau, Emmanuelle Hudon, Kalil Diallo, Lizette Zamora Martinez, Roxane Hoyer, Manon Truchon.

Université Laval. Profesora. Québec. Canadá.

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, EL BIENESTAR Y LA SALUD EN EL TRABAJO, VERSIÓN MEXICANA (QRBEST-MEX)

Manon Truchon, Léonie Matteau, Lizette Zamora Martinez, Mahée Gilbert-Quimet. Université Laval. Profesora. Québec. Canadá.

CAMPAÑA AUDIOVISUAL PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO

José Luis Cebrián Angulo; Ruth Marín Vivanco

Servicio de Actividades Preventivas de Riesgos Laborales. Umivale Activa MCSS n.º 3. Madrid

VIDEO RQ MAPP: INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA IDENTIFICAR AGENTES QUÍMICOS PELIGROSOS (AQP) EN COSMÉTICOS

Yolanda Juanes Pérez; Ofelia García Hevia. Instituto Asturiano de PRL. Oviedo

MENTES CONECTADAS, CUERPOS AGOTADOS: EL DOBLE FILO DE LA IA Y EL TECNOESTRÉS EN EL TRABAJO

Ynés Yohana Pastor Calachi. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

CAPACIDAD LABORAL: AVANCES EN SU CONCEPTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN

María Villaplana-García, Aida Pérez-Fernández, Guillermo Soriano-Tarín, Sergio Escalera-Guerrero, Juan Carlos Onieva-Albañil y David Gallardo-Pujol. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia.
Departamento de Psicología Clínica y Psicobiología, Universidad de Barcelona.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

Sonia Porres López; María Rodríguez Benito; Natalia Pulido Rincón. Sacyl - Sanidad de Castilla y León

- III. BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE COLOMBIA: FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES, EXTRALABORAL Y ESTRÉS EN UN SUPERMERCADO DE ECUADOR.
- IV. ENTREVISTA A D^a. ESTHER UNCETA-BARRECHEA OLAZAR. DIRECTORA GERENTE DE LA FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO.
- V. HACIA UN CAMBIO DE PARADIGMA EN LA PREVENCIÓN. HANS- HORST KONKOLEWSKY.
- VI. COMO LIDERAR CON GENIALIDAD. PRESENTACIÓN DEL LIBRO “SI LEONARDO FUERA TU CEO “. FRANCISCO JAVIER CANTERA HERRERO
- VII. BIENESTAR EN EL TRABAJO: RETOS Y SOLUCIONES PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS. SIMÓN L. DOLAN
- VIII. ORIGINALES DE TRABAJOS CIENTÍFICOS FINALISTAS DE COMUNICACIONES ORALES Y POSTERS EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES PRESENTADOS EL XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS - SESST 2025.

ALTERACIONES CONDUCTUALES EN MEDICINA DEL TRABAJO: UN DESAFÍO DIAGNÓSTICO

Marcela Milagros Solís Bravo; Marta de San Segundo Reyes; Irene Camacho Muñoz; José Manuel López Aragonés; Antonio Sanchís Ruiz; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE UN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Montserrat Saiz González; María Antón Vallejo; María del Alba García Huertas; Diana Marcela Baquero Moncada; José Manuel López Aragonés; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN ANTE SEGUNDAS VÍCTIMAS

María Ascensión Maestre Naranjo; Beatriz Casal Pardo; Dolors Montserrat Capella; Miguel Ignacio Cuchí Alfaro; Almudena Santano Magariño; M.^a Luisa Rodríguez de la Pinta
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda. Majadahonda, Madrid

ESTUDIO DE LA IMPORTANCIA DE LOS AT CB EN DEDOS Y MANOS DE 2019 A 2024 EN ESPAÑA Y PROPUESTAS PREVENTIVAS PARA SU PREVENCIÓN

José Luis Cebrián Angulo; Salud López Sánchez.

Servicio Actividades Preventivas de Riesgos Laborales. Umivale Activa MCSS n.º 3. Madrid

EQUILIBRIO TECNOLÓGICO. RIESGOS Y BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Natalia Pulido Rincón

Residente de Enfermería de primer año. Osakidetza - Hospital Universitario de Cruces. Barakaldo, Bizkaia

CAMBIO CLIMÁTICO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ACTUALIDAD Y MEDIDAS SUGERIDAS, UNA REVISIÓN LITERARIA

José Antonio López Hernández; María Dolores Reverte Piñero. Servicio Murciano de Salud, Murcia

MUSICOTERAPIA PRENATAL PARA PROFESIONALES SANITARIAS EMBARAZADAS DE UN HOSPITAL TERCIARIO

Joana Guerrero Monge; Natalia Arisa Petitbo; Ruth Ripoll Redorta; Joan Mirabent Domingo; Consol Serra Pujadas; José María Ramada Rodilla.

Servicio de Salud Laboral. Hospital del Mar. Barcelona

LA ¡ADAPTACIÓN ES POSIBLE! ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE UN TRABAJADOR CON TEA EN UN HOSPITAL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIA

Adrián José Cardenal Martínez; Ana Belén García López; Inmaculada Rodríguez Ocaña; Isabel María Galán Meléndez; Sonia Parra García; Laura Ester Rojas Olguín

Hospital Universitario Fundación Alcorcón. Madrid

CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO EN PROFESIONALES DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN CHILE

Carmen Yago Alonso; Aida Pérez Fernández; Isabel Benjumeda Wynhoven.

Departamento de Psiquiatría y Psicología Social. Facultad de Psicología y Logopedia. Universidad de Murcia. Murcia

PROMOVIENDO LA SALUD EN EL TRABAJO: INTERVENCIONES PARA REDUCIR EL *BURNOUT* Y MEJORAR EL SUEÑO. ESTUDIO DE REVISIÓN

María del Alba García Huertas; María Antón Vallejo; Diana Marcela Baquero Moncada; Montserrat Saiz González; Eva María Duro Perales; Pilar Ferrera Ahijado. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

REGISTRO DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN TRABAJADORES DE UN ÁREA DE SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA) DE CEUTA EN 2024

Edgar Andrés Otero Vega; Cristina Pérez Quijano; Sandra Santamaría Girón; María Alejandra Sánchez Saavedra; María Domínguez Padilla; Julián Manuel Domínguez Fernández

Médico Interno Residente. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta

EFFECTIVIDAD DE LA FAJA LUMBAR EN LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL DOLOR LUMBAR EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE CEUTA

Nazareth Rodríguez Rodríguez; Belén González Mantas; Arianni Chacón Ferrer; Almudena Montes Galán; Amal Mohamed Choukri; Julián Manuel Domínguez Fernández.

Residente Enfermería del Trabajo. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta

NO APTITUD POR DETERIORO COGNITIVO: UN CASO DE GLIOBLASTOMA

María Alejandra Sánchez Saavedra; Cristina Pérez Quijano; María Domínguez Padilla; Edgar Andrés Otero Vega; Julián Manuel Domínguez Fernández. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta

ESTRATEGIAS EN ERGONOMÍA ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

María José Martínez Robles. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Profesora Asociada al Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

IMPACTO DE UN PROGRAMA DE EJERCICIO PERSONALIZADO EN LA SALUD: UN ENFOQUE BASADO EN EL ENTORNO LABORAL

Pablo Martínez Deza; Sonia García Merino; Esther Morencos Martínez; Nuria Pérez-Díaz-del-Campo; Germán Díaz Ureña; Nuria Mendoza Laiz. Universidad Francisco de Vitoria. Madrid

SUEÑO Y SEGURIDAD: IMPACTO DE LOS CAMBIOS EN LOS PATRONES DEL SUEÑO EN SALUD LABORAL

Renan dos Santos Pereira. Hospital Universitario Reina Sofía. Córdoba

ESTADO CARDIOMETABÓLICO DE LOS RESIDENTES DE MEDICINA Y ENFERMERÍA EN ESPAÑA

Gabriela Villaroel Soto. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de las Islas Baleares

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL E HIPERTENSIÓN: IMPACTO EN LA SALUD CARDIOVASCULAR

Dafne García Lacambra; Manuel Fernández Peinado; José María Orozco Martín; Cristina Sánchez Martínez
Servicio Andaluz de Salud

ENTRE EL ALIVIO Y LA ADICCIÓN: ABUSO DE OPIOIDES EN PERSONAL SANITARIO. A PROPÓSITO DE UN CASO

Belén Álvarez Hernando; Diana Marcela Baquero Moncada, Violeta Fernández Velasco, Alba García Huertas, Irene Camacho Muñoz, María Ángeles Sánchez Uriz
Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

CAMBIANDO HÁBITOS EN 16 MENSAJES

Matilde Lahera Martín; Pepa Palacios; Susana Jiménez Rodríguez; Cristina Vispe Román; Ana Jordán; Arturo Arroyo Gómez.
Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea. Pamplona

INEPTITUD SOBREVENIDA POR DEMENCIA. A PROPÓSITO DE UN CASO

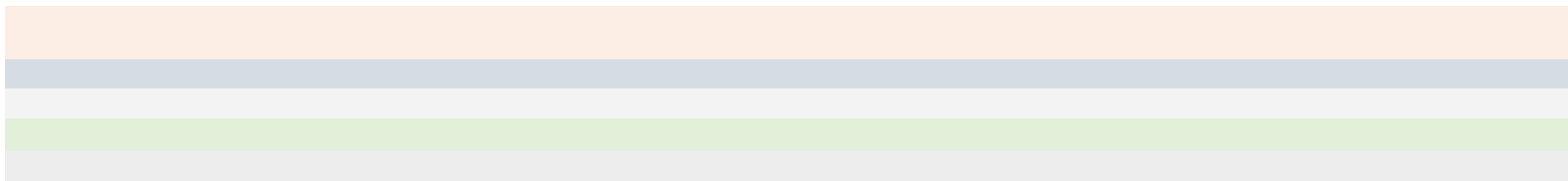
María Dolores Reverte Piñero; M.ª Asunción Nevado Márquez; M.ª José Robles Salaverri; José Antonio López Hernández
Servicio Murciano de Salud. Murcia

IX. EVENTOS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO -SESST – 2025

X. NORMAS DE PUBLICACIÓN

XI. ENVÍO DE ORIGINALES.

XII. CONTACTO.



I. EDITORIAL

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HUMANISMO DIGITAL. NUEVA REALIDAD, NUEVOS RETOS Y DESAFÍOS EN SST.

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en la salud y seguridad en el trabajo (SST) marca un punto de inflexión en la forma en que protegemos y promovemos el bienestar laboral. Hoy, la IA no solo permite anticipar y prevenir riesgos físicos mediante sistemas inteligentes de monitoreo y dispositivos portátiles, sino que también abre nuevas vías para el apoyo a la salud mental y la personalización de intervenciones preventivas.

Sin embargo, este avance tecnológico plantea retos éticos y humanos que no pueden ignorarse. El humanismo digital, como corriente de pensamiento, exige que la tecnología esté al servicio de las personas, promoviendo la inclusión, la equidad y el bienestar integral en el trabajo.

La automatización y la digitalización deben implementarse de forma responsable, considerando no solo la eficiencia y la reducción de accidentes, sino también el impacto en la salud mental, la calidad de vida y la dignidad de los trabajadores.

La integración de IA en la SST debe ir acompañada de políticas proactivas y una participación de todos los actores laborales, garantizando que la innovación tecnológica no profundice desigualdades ni genere nuevos riesgos psicosociales.

El desafío es lograr un equilibrio entre la eficiencia que aporta la IA y los valores humanistas que deben guiar toda transformación digital: empatía, justicia y respeto por la diversidad.

La transformación digital y la irrupción de la inteligencia artificial (IA) han inaugurado **una nueva era en la salud y seguridad en el trabajo (SST)**. Esta realidad, marcada por la automatización, la gestión algorítmica y la proliferación de herramientas inteligentes, redefine tanto las oportunidades como los desafíos para el bienestar laboral.

El humanismo digital emerge como un principio rector imprescindible. No se trata solo de incorporar tecnología, sino de garantizar que su desarrollo y aplicación estén guiados por valores éticos, justicia, empatía y respeto a la dignidad humana.

El enfoque humanista busca que la IA y las tecnologías digitales sean aliadas del progreso humano, promoviendo una sociedad laboral más justa, inclusiva y sostenible.



En este contexto, la revista se propone como un **espacio de reflexión y debate multidisciplinar**, donde la ciencia, la ética y la experiencia laboral confluyan para construir un futuro donde la tecnología y el humanismo avancen de la mano en la protección y promoción de la salud y seguridad en el trabajo y **hacia una innovación responsable y global** sobre cómo la IA puede ser una herramienta para el progreso humano, siempre que se aborde desde una perspectiva holística que contemple los aspectos físicos, mentales, emocionales, sociales y ambientales del trabajo. Solo así será posible anticipar los riesgos, aprovechar las oportunidades y construir entornos laborales donde la tecnología esté al servicio de las personas y no al revés.

Los riesgos derivados de las nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en la salud y seguridad de las empresas y de sus trabajadores. En la actualidad, estamos asistiendo a una transformación radical en las formas en **que abordamos la salud mental**, gracias al poder de la inteligencia artificial (IA). Esta revolución no solo está cambiando el paradigma tradicional de atención a estos trastornos, sino que también está generando un impacto profundo en la vida de las personas que enfrentan desafíos emocionales y psicológicos. Hay que destacar que la IA no debe verse como un elemento que sustituya al trabajo de los profesionales de la salud mental sino como una nueva tecnología que mejorará el sistema de atención a personas con problemas de salud mental.

La inteligencia artificial (IA) plantea riesgos y beneficios potenciales para la salud mental humana y su influencia tiene un impacto que está generando una verdadera revolución en este campo.

La nueva realidad digital exige una respuesta colectiva, ética y proactiva. El reto es grande, pero también lo es la oportunidad de revolucionar la salud y la seguridad en el trabajo con un enfoque verdaderamente humano.

Pero ¿Pueden la **inteligencia artificial y el humanismo digital** transformar y mejorar nuestra sociedad con un enfoque ético y centrado en el ser humano? ¿Cuáles serían los **nuevos retos y desafíos**?:

Los riesgos emergentes: La digitalización genera riesgos inéditos, desde la dilución de la identidad colectiva y la privacidad hasta el aumento de la vigilancia y la presión psicosocial sobre los trabajadores. La gestión algorítmica y el teletrabajo plantean desafíos en la protección de derechos fundamentales y en la desconexión digital.

Las desigualdades y acceso: La brecha digital puede acentuar desigualdades, excluyendo a quienes no acceden o no se adaptan a las nuevas tecnologías.

La ética y regulación: La velocidad de la innovación supera a menudo la capacidad regulatoria, lo que exige marcos normativos ágiles y participativos para proteger la integridad y la autonomía de los trabajadores.

La salud mental y bienestar: La vigilancia digital y la sobrecarga informativa pueden afectar la salud mental, requiriendo estrategias preventivas y una cultura organizacional que priorice el bienestar emocional.

La forma en que nos comunicamos: Una de las principales áreas en las que el **humanismo digital** tiene un impacto es en la forma en que nos comunicamos y nos relacionamos con los demás. La tecnología digital ha transformado radicalmente la forma en que nos comunicamos, permitiéndonos conectarnos con personas de todo el mundo de manera rápida y sencilla. Sin embargo, también plantea desafíos: riesgo de aislamiento, malentendidos y la necesidad de preservar valores humanos en entornos automatizados y ha

planteado preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad en línea, así como sobre la posible alienación que puede resultar de la conectividad constante.

La incorporación de las tecnologías inteligentes en la organización de la empresa plantea cuestiones importantes desde el punto de vista de **la prevención de riesgos laborales** sobre si ha de formar parte de sus funciones y cuál ha de ser su nivel de afectación para la seguridad y salud de la empresa y de sus trabajadores.

El humanismo digital nos insta a diseñar sistemas de IA que sean **transparentes, explicables y responsables**. La ética de la IA no debe ser una mera reflexión posterior, sino una consideración fundamental en cada etapa del desarrollo tecnológico. Esto implica la creación de marcos reguladores que aseguren que la IA sea utilizada para el bien común y que sus beneficios sean equitativamente distribuidos.

El futuro de **la inteligencia artificial y el humanismo digital** está lleno de posibilidades. A medida que avanzamos, es crucial que continuemos desarrollando tecnologías que no solo sean innovadoras, sino que también respeten y promuevan los valores humanos. La inteligencia artificial, representa una oportunidad para el progreso humano. Al adoptarla con un enfoque basado en el humanismo digital, podemos transformar la IA en una herramienta poderosa para mejorar nuestras vidas, ampliar nuestras capacidades intelectuales y creativas, y construir una sociedad más justa y equitativa.

En el XII Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos – SESST 2025 hemos **reflexionado y debatido** sobre nuestros **retos y desafíos de esta nueva realidad** para dar respuesta a las cuestiones sobre temas de salud mental y últimos avances en las estrategias de prevención, aplicar las herramientas de nuevas tecnologías, **retos en la digitalización y el humanismo, la diversidad y el liderazgo, la innovación y creatividad, del futuro de la inteligencia artificial y sus riesgos**, entre otros temas de actualidad, que podrán leer en esta edición de la Revista, y que han tenido cabida en este encuentro para garantizar que la IA sea desarrollada y utilizada de manera ética y humanitaria, asegurando que esta nueva era tecnológica conduzca a un renacimiento de la creatividad, el conocimiento y el bienestar humano donde la IA será un liberador de potencialidades, un foco de progreso en el continuo viaje de la humanidad hacia el autoconocimiento y la excelencia.

Esperamos dar con las soluciones a nuestros planteamientos en **el avance continuo de esta revolución tecnológica** y encontrar un equilibrio entre la tecnología y la atención humana para garantizar un enfoque integral.

Dra. BENILDE SERRANO SAIZ

Directora de la Revista Digital

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST)

II. ORIGINALES DE LOS MEJORES TRABAJOS CIENTÍFICOS DE COMUNICACIONES ORALES Y POSTERS QUE HAN SIDO PRESENTADOS EN EL XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS-SESST 2025

ÁREAS DE APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN PASIVA FRENTE A INUNDACIONES: B.E.R.P.A.

Raúl Berdún Pacheco; Manuel Francisco Ortuño Sánchez; Francisco Brocal Fernández

Instituto Universitario de Física Aplicada a las Ciencias y las Tecnologías. Universidad de Alicante. Alicante

Áreas de aplicación de la inteligencia artificial en la implementación del sistema de protección pasiva frente a inundaciones: B.E.R.P.A.



Autores: Raúl Berdún Pacheco, Manuel Francisco Ortuño Sánchez, Francisco Brocal Fernández
Instituto Universitario de Física Aplicada a las Ciencias y las Tecnologías, Universidad de Alicante.

Email: raoulfr91bp@gmail.com

Propiedad intelectual e industrial B.E.R.P.A. protegida



Áreas de aplicación de la inteligencia artificial en la implementación del sistema de protección pasiva frente a inundaciones : B.E.R.P.A.



Las inundaciones en espacios subterráneos representan un riesgo creciente para la seguridad laboral, con graves consecuencias.

Es necesario desarrollar soluciones innovadoras para proteger a los trabajadores.

Se presenta el sistema de radiobalizas para el sistema B.E.R.P.A., un sistema de protección pasiva basado en la preservación de aire respirable.



Imagen 1 – Obtenida de varios noticieros nacionales



Imagen 2 – Obtenida de varios noticieros nacionales



Imagen 3 – Obtenida de varios noticieros nacionales

Propiedad intelectual e industrial B.E.R.P.A. protegida

SEGUIR LEYENDO

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO CON BASE EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, EN UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DEL SECTOR FOTOVOLTAICO Y PARA SUS OPERACIONES EN EE. UU.

Arturo Horacio Sánchez; Carlos Esteban Killy; María Iranina Sánchez Sánchez; Silvana Fiorella Gonzáles Collantes; Arturo Lahera Sánchez; María José Aguado Benedí. Enertis Applus+. Universidad Complutense de Madrid

XII Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo con base en la inteligencia artificial, en una empresa de ingeniería del sector fotovoltaico y para sus operaciones en USA



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Autores: Arturo Sánchez - Carlos Killy - María Sánchez - Silvana Gonzales

Arturo Lahera Sánchez - María José Aguado Benedí

2025



I. OBJETIVOS

Objetivo 01

Diseñar un sistema de gestión en SST en base a la norma ISO 45001:2018.

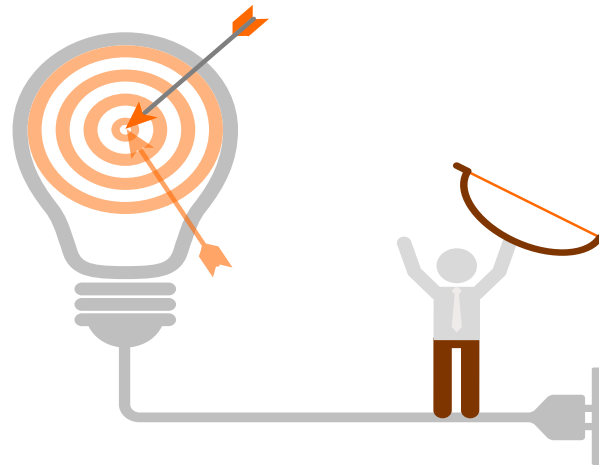
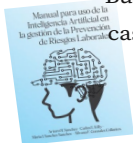


Objetivo 02

Desarrollo del sistema de gestión de SST, algunas herramientas basadas en la IA.

Objetivo 03

Buscar trascender la particularidad del caso de estudio y coleccionar las lecciones aprendidas en el uso de la IA para el modelado de un sistema de gestión.



ESTUDIO DE VIGILANCIA E INTELIGENCIA DE LAS TENDENCIAS DE USO DE LA TECNOLOGÍA INMERSIVA EN EL CAMPO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: POSIBILIDADES DE APLICACIÓN EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

Astrid Eugenia Enciso Reyes, Alexis Andrés Aguilera Alvear, Ana Milena Padilla Ospina

CGR SURA. Desarrollador de educación inmersiva. Palmira. Valle del Cauca. Colombia.

**XII CONGRESO INTERNACIONAL**
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio **2025**

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, Intégrate!!

**ESTUDIO DE VIGILANCIA E INTELIGENCIA DE LAS TENDENCIAS
DE USO DE LA TECNOLOGÍA INMERSIVA EN EL CAMPO DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: POSIBILIDADES DE
APLICACIÓN EN EL CONTEXTO COLOMBIANO**

Astrid Eugenia Enciso Reyes*
Alexis Andrés Aguilera Alvear
Ana Milena Padilla Ospina



*Esta ponencia hace parte de los resultados del trabajo integrador de la Maestría en Prospectiva e innovación de Astrid Eugenia Enciso Reyes, quien obtuvo mención meritoria.



**XII CONGRESO INTERNACIONAL**
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio **2025**

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, Intégrate!!

Contenido

1. Introducción
2. Objetivo
3. Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones



SEGUIR LEYENDO



Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología

APLICACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autores:

Lic. Iván Navas Sánchez

Lic. Luis Panizo Pérez

Ing. Luis Alberto Escalona

Supervisión / Tutora

Dr. Ana Patricia Moya.

Departamento de Medicina Legal, Psiquiatría y Patología UCM.

Madrid, junio de 2025

1

INTRODUCCIÓN



- Obligación legal según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 .
- La organización (Distribuidor de componentes EMI) ha decidido emprender un proyecto de identificación y evaluación de los riesgos laborales de sus puestos de trabajo, para actualizar las antiguas evaluaciones. Han apoyado la aplicación de las diferentes herramientas, uso de equipos de medición y métodos ergonómicos y psicosociales.
- Resultados y medidas propuestas: Evaluación de riesgos, mediante aplicaciones y métodos tradicionales e inteligencia artificial, de los puestos de almacenista, fresador, ensambladores, entre otros.
- Propuestas de mejoras preventivas y acciones correctivas para evitar accidentes, enfermedades profesionales y mejorar la productividad.

Introducción

Justificación

Objetivos

Método

Plan de acción

Resultados

2

ChatBot en Salud Laboral

Inteligencia Artificial aplicada por el SPRL en un hospital

Javier Tosoratto

R4 Medicina del trabajo - Hospital Son Llàtzer - Mallorca



Introducción

“ La IA está transformando la sanidad ”



MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EN NUEVAS TECNOLOGÍAS.

01 GRABACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PODCAST “FATIGA Y CÁNCER: VUELTA A LA NORMALIDAD”

Teresa Moreno Carmona; Carlos Tapia; Isabel Oviedo Martín-Ortega

Responsable de la Unidad Técnica de Formación y Sensibilización. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo – IRSST. Madrid

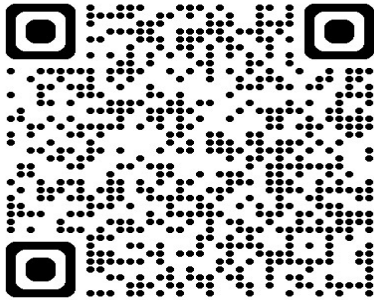


**VAMOS A HACER UN
“PODCASTING”**
La nueva era del “Storytelling”

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo



La Primera Experiencia: Fatiga y Cáncer



[SEGUIR LEYENDO](#)

UNA ESTRATEGIA MULTICOMPONENTE PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO DE CÁNCER DE PIEL EN EL SECTOR AGRÍCOLA ANDALUZ

Pablo Sepúlveda Zorrilla; Alba Rodríguez Martínez; Guillermo García González; Francisco Rivas Ruiz; Magdalena de Troya Martín; Nuria Blázquez Sánchez. Unidad de Investigación e Innovación. Hospital Costa del Sol. Marbella, Málaga.
FIMABIS (Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud)



soludable

Una estrategia multicomponente para evaluar de factores de riesgo de cáncer de piel en el sector agrícola andaluz

Pablo Sepúlveda Zorrilla¹, Alba Rodríguez Martínez¹, Francisco Rivas Ruiz¹, Guillermo García González², Nuria Blázquez Sánchez³, Magdalena de Troya Martín³

Realizado por

Financiado por

1 Unidad de Investigación e Innovación, Hospital Costa del Sol, Marbella (Málaga).
2 Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Internacional de La Rioja (Logroño)
3 Servicio de Dermatología, Hospital Universitario Costa del Sol, Marbella (Málaga).

Y TRABAJO AUTÓNOMO

SERVICIO ANDALUZ DE SALUD
Consejería de Salud y Consumo

Costa del Sol
Construyendo Salud.



El proyecto

soludable

Proyecto andaluz de investigación, innovación y promoción de la salud.

Nuestra misión es fomentar un estilo de vida saludable en relación a la exposición al sol, con la finalidad de reducir la incidencia del cáncer de piel y mejorar la la calidad de vida de las personas.

soludable

[SEGUIR LEYENDO](#)

PROGRAMA DE DETECCIÓN, ABORDAJE TERAPÉUTICO E IMPACTO LABORAL DE LA MIGRAÑA EN PROFESIONALES DE UN CAMPUS SANITARIO VINCULADO A UN HOSPITAL TERCIARIO

Montserrat Valls Gasol; Marta Tortajada Montlleó; José López Muñoz; Victòria Olivé Cristany; Rocío Villar Vinuesa; Víctor Obach Baurier

Área de Salud Laboral. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Clínic de Barcelona. Barcelona

PROGRAMA DE DETECCIÓN, ABORDAJE TERAPÉUTICO E IMPACTO LABORAL DE LA MIGRAÑA EN PROFESIONALES DE UN CAMPUS SANITARIO VINCULADO A UN HOSPITAL TERCIARIO

Montserrat Valls i Gasol¹, Marta Tortajada Montlleó¹, Jose López Muñoz¹, Victòria Olivé Cristany¹, Rocío Villar Vinuesa¹, Víctor Obach Baurier²

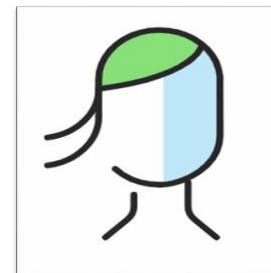
¹Área de Salud Laboral. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

²Unidad de Cefalea y Algia facial. Servicio de Neurología



1. Introducción

- La migraña es una enfermedad que afecta a un 12% de la población, siendo más frecuente en mujeres entre los 20-50 años.
- Puede ser muy incapacitante con un impacto personal, familiar y laboral (presentismo, absentismo y estigmatización).



[SEGUIR LEYENDO...](#)

¿EL TRABAJADOR QUE SE VACUNA, LO HACE DE “TODO” O SOLO DE “ALGUNA”? DEL DICHO AL HECHO

Javier Galazo Villafañes; Tito Leoncio Lizárraga Hurtado; Diego Alvaredo Rodrigo; Miguel Ángel Alonso López; Ana Isabel García Vaquero; María Carmen Muñoz Ruipérez. Médico Interno Residente. Medicina del Trabajo. Hospital Universitario 12 de octubre. Madrid.



“¿El trabajador que se vacuna, lo hace de todo o solo de alguna?”

AUTORES:

Javier Galazo Villafañes
Tito Leoncio Lizarraga Hurtado
Diego Alvaredo Rodrigo
Miguel Ángel Alonso López
Ana Isabel García Vaquero
María Carmen Muñoz Ruipérez

ÍNDICE



1. Introducción

2. Objetivos

3. Metodología

4. Resultados

5. Conclusiones

EL 12
EN FUTURO
Hospital Universitario
12 de Octubre

SEGUIR LEYENDO...

Un médico en la sala

Uso de las redes sociales para acercar la salud laboral

Javier Tosoratto - R4 Medicina del trabajo
Hospital Son Llatzer - Mallorca



¿Por qué redes sociales?

- Vivimos **hiperconectados**. Las redes sociales se han convertido en una fuente clave de información sobre salud, especialmente entre los jóvenes y personas en edad laboral.
- En España, Instagram cuenta con aproximadamente **24 millones de usuarios activos**, lo que la posiciona como la segunda red social más utilizada en el país, solo por detrás de YouTube.
- Aproximadamente **85%** de los usuarios de Instagram en España **tienen entre 18 y 65 años**.



Edgar Andrés Otero Vega; Cristina Pérez Quijano; Sandra Santamaría Girón; María Alejandra Sánchez Saavedra; María Domínguez Padilla; Julián Manuel Domínguez Fernández. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta

SEGUIR LEYENDO ...

Carmen Hurtado de Mendoza Sánchez; Mar Novillo Roqueñi; Lourdes Luceño-Moreno. Doctora en Psicología. Unidad Complutense Madrid.

**Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital**

Dra. Carmen Hurtado de Mendoza Sánchez, Lda. Mar Novillo Roquero, Dra. Lourdes Luceño-Moreno
Universidad Complutense de Madrid

OBJETIVOS

Evaluar si aquellos trabajadores que perciben un mayor apoyo de jefes y compañeros tienen una menor ansiedad; y si la inteligencia emocional es un factor relacionado con la percepción de apoyo de jefes y compañeros, en el sentido de que aquellos trabajadores con una mejor comprensión y gestión de emociones, propias y de los demás, perciben un mayor apoyo y presentan menor ansiedad.

Además, se pretende saber si el apoyo de jefes y compañeros se encuentra dentro de lo que emociona a los empleados en el trabajo.

Cuestionario DECORE (Luceño & Martín, 2008), que evalúa los Riesgos Psicosociales, siendo uno de ellos el Apoyo Organizacional percibido de jefes y compañeros, Cuestionario STAI (Spielberger, Gorsuch & Lushene, 1986) que evalúa la ansiedad rasgo y estado Cuestionario WEIP-S (López-Zafra, Pulido, Berrios & Augusto-Landa, 2012), que evalúa la Inteligencia Emocional en equipos de trabajo y los factores relativos a la comprensión y gestión de las emociones propios y de los demás.

La muestra está formada por 54 trabajadores de diferentes sectores, la media de edad fue de 40,76 años, el 59,3 % son mujeres y el 40,7 % hombres, practican algún deporte el 51,9%.



Nota = a=Inteligencia Emocional; 1IE= Comprensión emociones propias; 2IE=Gestión emociones propias; 3IE= Comprensión emociones de otros; 4IE= Gestión emociones de otros; TIEs= Inteligencia Emocional en equipos de trabajo;

	ANSIEDAD
Apoyo Organizacional e Items	
1 confío en mis compañeros cuando tengo algún problema	.404**
2 mis compañeros de trabajo siempre están dispuestos a escuchar mis problemas	.429**
3 las interacciones entre compañeros son muy escasas	.313*
4 sufro aislamiento social en mi trabajo	.499**
5 los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí en caso necesario	.404**
6 con frecuencia los demás departamentos no prestan el suficiente apoyo	.230
7 mis jefes me ayudan si tengo problemas con el trabajo	-.104
8 mis jefes y compañeros muestran una actitud positiva hacia mi trabajo	-.349**
9 las relaciones con mis compañeros son buenas	.413**
10 generalmente hay unas buenas relaciones en el lugar de trabajo	-.553**
11 mis jefes me ayudan si tengo problemas fuera del trabajo	-.175
12 en mi trabajo tengo fácil acceso a compañeros y superiores	-.346*
APOYO ORGANIZACIONAL	-.402**

Muestra 103 trabajadores de diferentes sectores, la media de edad 46,29 años, 75,73 % mujeres y 24,27% hombres. A los participantes se les preguntó qué es lo que es emocionaba en su trabajo. Las respuestas se encuentran dentro de los siguientes apartados: aprender/enseñar; relación con clientes; relación con compañeros/equipo; remuneración; objetivos varios.

Los trabajadores con mayor inteligencia emocional y que tienen mayor apoyo de jefes y compañeros presentan menor ansiedad que los que tienen puntuaciones menores en inteligencia emocional y perciben menor apoyo. El apoyo organizacional, la inteligencia emocional y la ansiedad se encuentran interrelacionados, por lo que efectuar programas o prácticas en el trabajo que incrementen y fomenten las buenas relaciones y nos ayude a conocer nuestras emociones y saber gestionarlas, pueden contribuir a reducir nuestra ansiedad y, sobre todo, mejorar nuestra salud hasta a nivel laboral como personal. Enseñar estrategias para mejorar la inteligencia emocional en el trabajo contribuirá al mejor bienestar de los trabajadores. Además, el apoyo de jefes y compañeros ayudará a una mejor salud mental y menor sintomatología ansiosa, ya que ambas variables están relacionadas.



SEGUIR LEYENDO ...

POSTER- ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PREVENTIVAS PARA EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ENTORNO LABORAL

Diana Marcela Baquero Moncada; María Antón Vallejo; Montserrat Saiz González; Alba García; Eva María Duro; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid.



Promoción del Bienestar Integral en el Trabajo: *Estrategia Preventiva para una Cultura Saludable*

Autoras: Diana Marcela Baquero Moncada, Montserrat Saiz González, María Antón Vallejo, Alba García Huertas, Eva María Duro Perales, María Ángeles Sánchez Uriz

OBJETIVO: Analizar y determinar estrategias organizacionales preventivas efectivas que promuevan el bienestar físico y emocional de los trabajadores, impulsando una cultura de salud integral en el entorno laboral.

1

Diseño de entornos laborales
Ergonomía participativa, promover talleres de higiene postural, garantizar condiciones óptimas de ventilación, iluminación y seguridad.





2

Promoción de la salud física

- Pausas activas con fichas ilustrativas en áreas comunes y puesto de trabajo, gimnasia laboral, uso de medios de transporte sostenibles como caminar o ir en bicicleta.
- Alimentación saludable: Ofrecer opciones nutritivas en comedores y vending machines, así como educación nutricional para los empleados.
- Concienciación sobre el sueño y el descanso: Crear campañas sobre la importancia del sueño y pautas para lograr una calidad del sueño óptima

3

Bienestar Emocional

- Apoyo psicológico o espacios de escucha activa.
- Decálogo de recomendaciones para el control de emociones
- Mindfulness laboral/aplicaciones inteligentes/reloj inteligente





4

Cultura Organizacional Saludable

- Liderazgo empático y positivo.
- Comunicación interna clara y abierta.
- Reconocimiento del esfuerzo y logros.

bibliografía

Organización Mundial de la Salud (2020). Entornos laborales saludables: modelo para la acción. OMS. <https://www.who.int>

Organización Internacional del Trabajo (2022). El bienestar emocional en el trabajo: Informe mundial sobre la salud ocupacional. OIT.

Affor Health (2023). 10 claves para cuidar la salud psicosocial de tu organización. Affor Health. <https://www.afforhealth.com>

Leka, S., G Jain, A. (2016). Mental health in the workplace: Issues and best practices. World Health Organization.

El bienestar no es un lujo, es una estrategia organizacional inteligente

SEGUIR LEYENDO ...

POSTER - ¿CÓMO AFECTA LA ADICCIÓN A LOS TELÉFONOS INTELIGENTES O *SMARTPHONES* EN EL SUEÑO Y LA SALUD MENTAL?

Alina Chirilovici. Hospital Universitario Reina Sofía. Córdoba.

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio 2025

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, intégrate!!

¿Cómo afecta la adicción a los teléfonos inteligentes o *smartphones* en el sueño y la salud mental?

Chirilovici Alina; Barón Benítez K.; Alcantarilla Serrano A.; Dos Santos Pereira R.; Torres Espinosa S.

INTRODUCCIÓN Y DESCRIPCIÓN

Dada la creciente prevalencia de la adicción a los teléfonos inteligentes o *smartphones* y su implicación en el bienestar individual y la salud pública, resulta de vital importancia profundizar en la evidencia científica actual sobre el estudio de sus efectos y la relación que mantiene con la salud mental y la calidad del sueño.

OBJETIVOS

- Determinar la relación existente y el impacto de la adicción a los *smartphones* en el sueño y la salud mental.
- Identificar estrategias preventivas efectivas basadas en la evidencia científica.

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión narrativa mediante búsqueda bibliográfica exhaustiva en PubMed utilizando operadores booleanos. Se seleccionaron aquellas publicaciones referentes al objetivo del estudio para su posterior inclusión en la revisión. Se analizaron los datos obtenidos y se sintetizó la información.

RESULTADOS

Los resultados indican que la adicción a los *smartphones* se correlaciona con mayores niveles de depresión y ansiedad, deteriorando la calidad del sueño y exacerbando los problemas de salud mental como los intentos de suicio a lo largo de la vida.(Figura 1).

El impacto de factores externos, como la pandemia de COVID-19, empeoró la calidad del sueño y la adicción a los smartphones mientras que el apoyo social percibido mitigó sus efectos en la salud.

CONCLUSIONES

- La adicción a los *smartphones* deteriora la calidad del sueño, lo que a su vez puede exacerbar los problemas de salud mental.
- Es crucial fomentar redes de apoyo social como estrategia complementaria, además de respuestas sociales, reguladoras y preventivas más amplias.
- Futuras investigaciones deberían centrarse en establecer relaciones causales más precisas y en el desarrollo de estrategias de intervención eficaces.

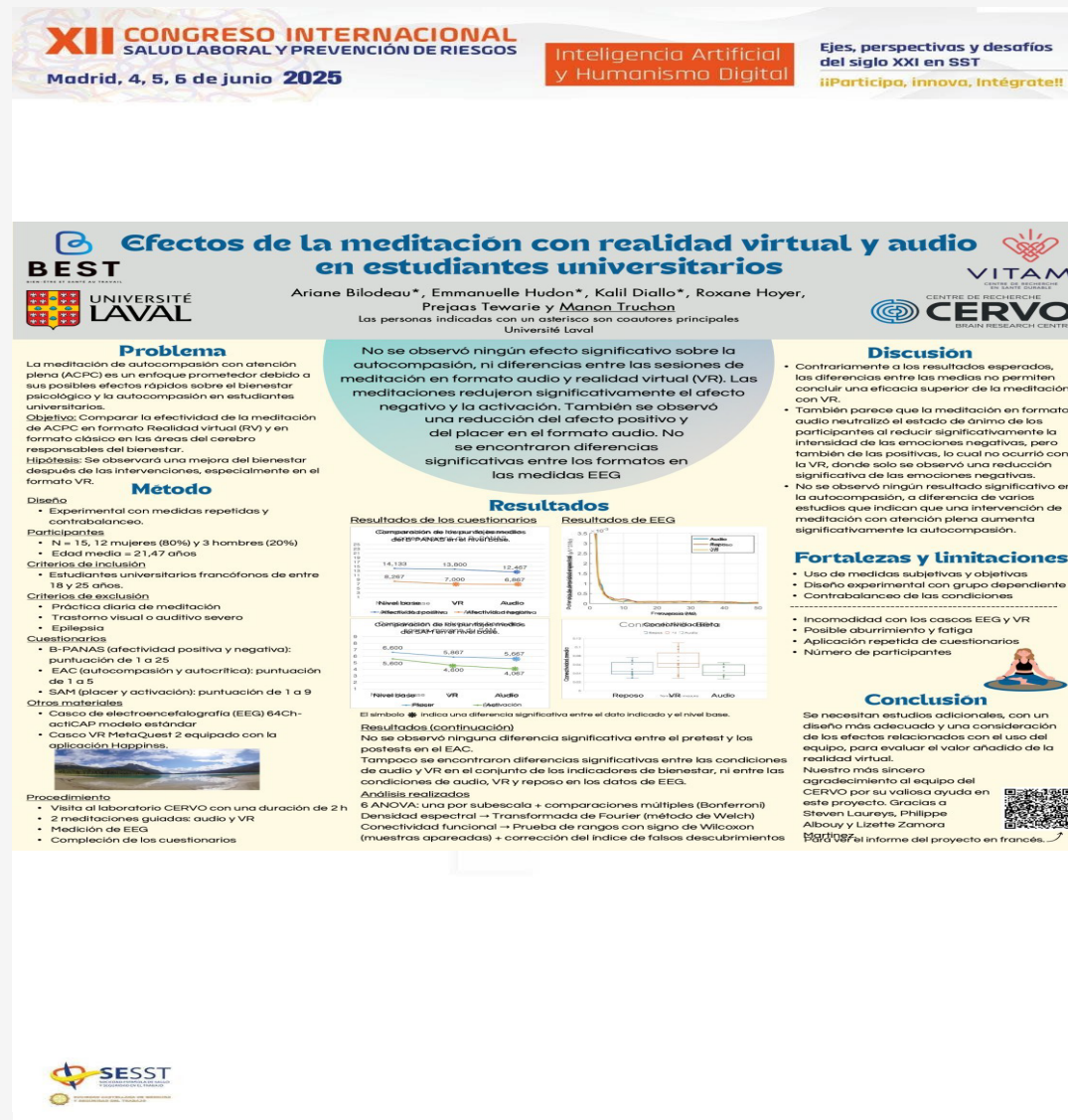
BIBLIOGRAFÍA

Figura 1. Influencia de la adicción a los smartphones en la calidad del sueño y la salud mental.

POSTER- EFECTOS DE LA REALIDAD VIRTUAL EN LAS ONDAS CEREBRALES Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DURANTE LA MEDITACIÓN DE AUTOCOMPAIÓN EN PLENA CONCIENCIA

Ariane Bilodeau, Emmanuelle Hudon, Kalil Diallo, Lizette Zamora Martinez, Roxane Hoyer, Manon Truchon.

Université Laval. Profesora. Québec. Canadá.



POSTER- PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, EL BIENESTAR Y LA SALUD EN EL TRABAJO, VERSIÓN MEXICANA (QRBEST-MEX)

Manon Truchon, Léonie Matteau, Lizette Zamora Martinez, Mahée Gilbert-Ouimet. Université Laval. Profesora. Québec. Canadá.



SEGUIR LEYENDO ...



XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS



Campaña audiovisual para la prevención del Síndrome del Túnel Carpiano

*Madrid,
5 Junio '25*



Promovemos el uso responsable del papel. Antes de imprimir este documento, por favor asegúrese de que es imprescindible.

[SEGUIR LEYENDO ...](#)

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio
2025

**INTELIGENCIA ARTIFICIAL:
APLICACIÓN DE LA
PREVENCIÓN DEL
RIESGO QUÍMICO EN
COSMÉTICOS**

Yolanda Juanes Pérez

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST

¡¡Participa, innova, Intégrate!!

IAPRL INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Principado de Asturias

SESST SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO



XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST

**¿LOS PRODUCTOS
COSMÉTICOS
TIENEN AGENTES
QUÍMICOS PELIGROSOS?**

Mapa de
Riesgo Químico
en Asturias
4ª parte

Sector
Peluquería y otros
Tratamientos de Belleza

SESST SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Principado de Asturias

IAPRL INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



[SEGUIR LEYENDO ...](#)

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio **2025**

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, Intégrate!!

**MENTES
CONECTADAS,
CUERPOS AGOTADOS:
EL DOBLE FILO DE LA
IA Y EL TECNOESTRÉS
EN EL TRABAJO**

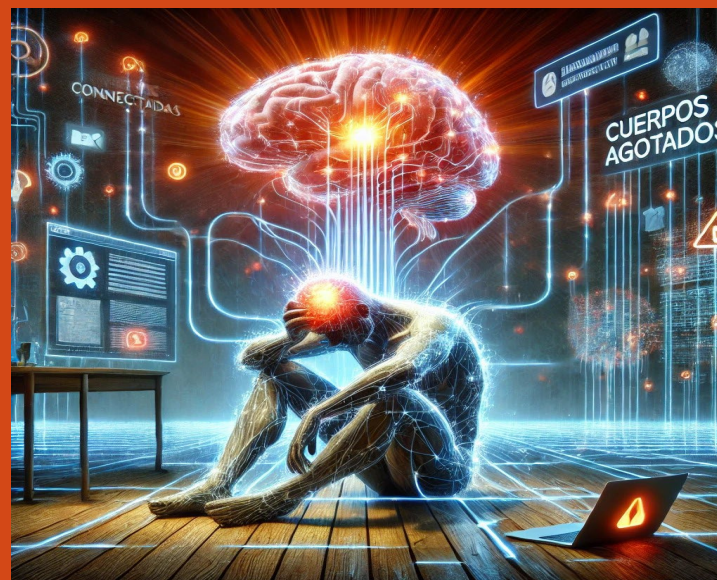
Ynés Yohana Pastor Calachi





ÍNDICE

- Introducción
- Objetivos
- Metodología
- Resultados
- Discusión
- Conclusiones
- Líneas futuras



CAPACIDAD LABORAL: AVANCES EN SU CONCEPTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN

María Villaplana-García, Aida Pérez-Fernández, Guillermo Soriano-Tarín, Sergio Escalera-Guerrero, Juan Carlos Onieva-Albañil y David Gallardo-Pujol. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia. Departamento de Psicología Clínica y Psicobiología, Universidad de Barcelona

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio
2025



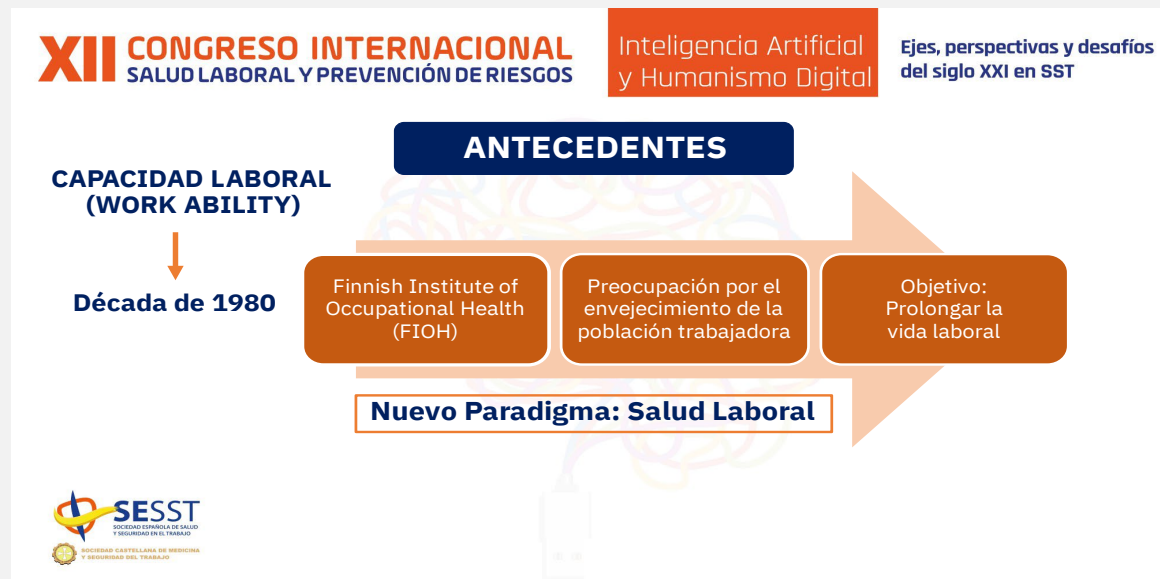
**Capacidad Laboral:
Avances en su
Conceptualización y
Evaluación**

María Villaplana-García, Aida Pérez-Fernández,
Guillermo Soriano-Tarín, Sergio Escalera-Guerrero,
Juan Carlos Onieva-Albañil y David Gallardo-Pujol

**Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital**
Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡¡Participa, innova, Intégrate!!

Universidad de Murcia, Universidad de Barcelona,
SGS Tenos, S.A. y MetrikaMind

**SESST**
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA
Y SEGURIDAD DEL TRABAJO



[SEGUIR LEYENDO.....](#)

POSTER- INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

Sonia Porres López; María Rodríguez Benito; Natalia Pulido Rincón. Sacyl - Sanidad de Castilla y León



XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio **2025**

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST

¡Participa, innova, Intégrate!!

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

Introducción

La instauración de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral ha conllevado avances en la automatización y la eficiencia, pero también ha desarrollado nuevos riesgos psicosociales.

Descripción	Objetivos
Aplicaciones más frecuentes de la IA en las empresas: • Monitorización de la productividad • Automatización de las actividades • Gestión de recursos humanos	• Analizar los riesgos psicológicos y psicosociales derivados del uso de la IA en el trabajo. • Conocer los principales trastornos psicológicos relacionados con el uso de la IA. • Identificar estrategias para prevenir los efectos adversos de la IA en el bienestar del trabajador.

Metodología

BASES DE BÚSQUEDA DE DATOS

PubMed

Cochrane Library

Scielo

Palabras Clave: Inteligencia Artificial, Trabajo, Riesgo Psicológico, Riesgo Psicosocial, Trastorno Mental, Salud Mental, Bienestar, Estrés laboral, Prevención.

Resultados

- Los riesgos psicosociales más frecuentes debido a la implantación de la IA son: el aislamiento social, estrés laboral, inseguridad laboral y fatiga digital.
- Los principales trastornos psicológicos son: ansiedad y depresión.
- Las estrategias preventivas más destacadas son: apoyo psicológico, participación activa, interacción social, formación y capacitación, pausas activas, desconexión digital y flexibilidad laboral, y políticas de recursos humanos éticas.

Conclusiones

Es fundamental implementar las estrategias de prevención para disminuir los riesgos psicosociales de la IA, permitiendo un equilibrio entre la tecnología avanzada y el bienestar laboral.

Bibliografía



1. Sánchez-Toledo AM. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Med Trab* [Internet]. 2021 [Consultado 20 feb 2025]; 30(2): 234-264. Disponible en: <https://scielo.iecili.es/pdf/medtra/v30n2/1332-6255-medtra-30-02-234.pdf>
2. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST). Indicador de trastornos mentales [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2023. [Consultado 22 Feb 2025]. Disponible en: <https://www.inssst.es/el-observatorio/indicadores-evolutivos/acidentes-de-trabajo-y-otros-daños-a-la-salud/trastornos-mentales>
3. Yim KC, Tang PM, Jackson JC, Su R, Gray K. The rise of robots increases job insecurity and maladaptive workplace behaviors: Multimethod evidence. *J Appl Psychol* [Internet]. 2023 [Consultado 24 Feb 2025]; 108(5): 850-870. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36222634/>
4. Walusiak-Skorupa J, Kaczmarek P, Wiszniewska M. Artificial intelligence and employee's health - new challenges. *Med Pr* [Internet]. 2023 [Consultado 24 Feb 2025]; 74(3): 227-233. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37695935/>

Autor: Sonia Porres López. Coautor: María Rodríguez Benito

SEGUIR LEYENDO ...

III. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia: Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaboral y Estrés en un supermercado de Ecuador

Juan Cabrera Cepeda

Quito, Ecuador

Juan C. Cabrera, Magíster en Prevención de Riesgos del Trabajo. Profesor de Posgrado de la Universidad Indoamérica y la Universidad Nacional de Chimborazo en Ecuador, Consultor empresarial. <https://orcid.org/0009-0008-5540-6135>

Susanna Rubiol Vilalta

Barcelona, España

Susanna Rubiol Vilalta, Ph.D en Psicología. Consultora y Psicóloga especializada en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, así como en el Análisis y Conducción de grupos. <https://orcid.org/0000-0002-6683-7992>

Este artículo forma parte del Trabajo Final del Máster e Ergonomía Laboral de Cenea- UdG.

INTRODUCCIÓN

En Ecuador en materia de Prevención de Riesgos Psicosociales hasta el año 2004 no existe normativa, es a partir de este año, conforme la legislación regional y nacional se ha dado mayor impulso a las actividades preventivas orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales. En septiembre de ese año por medio del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 CAN, se considera dentro del Capítulo III, de las Obligaciones del Empleador la necesidad de adaptar los puestos de trabajo considerando los aspectos de ergonomía y psicosociales. Ecuador no tuvo método propio hasta el año 2018, año en el que el Ministerio de Trabajo, en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas conformó mesas técnicas de trabajo para el diseño conceptual y construcción del cuestionario psicosocial nacional.

En esta ocasión, a pesar de ello, no se ha escogido la metodología ecuatoriana pues a diferencia de la metodología escogida, no integra aspectos extralaborales ni de estrés laboral, más allá de una dimensión llamada “salud en general”. Así la metodología escogida corresponde a los Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia, que es una metodología integral que incluye los cuestionarios intralaborales, extralaboral y estrés para un análisis integral.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son condiciones laborales que pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el entorno laboral, (Villalobos, 2022), “los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo” (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque y Berra, 2002). Éstos son aspectos del diseño

del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico (Cox y Griffiths, 1996). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los factores de riesgo psicosocial son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. El factor de riesgo psicosocial laboral, es cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral que puede afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño y, también, su desarrollo personal. El factor protector psicosocial se presenta cuando dicha condición minimiza o elimina un riesgo y, además, afecta positivamente las dimensiones antes descritas (Betancour, 2013, p. 28). Los factores psicosociales laborales, tienen su origen en la organización, es decir constituyen condiciones de trabajo directamente relacionadas con cuánto trabajo hay que realizar, en qué plazos, a qué velocidad, qué nivel de conocimiento o habilidades para realizarlo, con qué capacidad de decisión y autonomía se cuenta, qué fuentes de apoyo se dispone, qué tipo de relaciones de apoyo social y laboral existen entre las personas trabajadoras y trabajadoras y los mandos, entre otras.

Destacar que existen estudios de empresas de supermercados que también evaluaron los riesgos psicosociales, véase el estudio realizado por Robalino Zumba (2020), en el que se analiza cómo la pandemia afectó los factores psicosociales en las personas trabajadoras de un supermercado en Quito. El estudio se llevó a cabo mediante metodología distinta a la que se propone en este estudio, siendo las dimensiones doble presencia, apoyo social y inseguridad las más afectadas. Otro estudio, con personas trabajadoras de supermercado, realizado por Gómez Romero (2021), evidencia como factores negativos la falta de participación, supervisión inadecuada y falta de autonomía en el trabajo, y con un riesgo muy elevado en los factores en carga de trabajo y apoyo social. Este estudio se llevó a cabo para evaluar los riesgos psicosociales y la COVID-19, sin embargo, en esta ocasión, la metodología empleada fue la Fpsico 4.0.

Aunque no en Ecuador, así con otra normativa, Valverde Godínez (2022), realiza un análisis de riesgos psicosociales y bienestar psicológico en personas trabajadoras de una cadena de supermercados en Perú. Se concluye que existe una relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental de las personas trabajadoras, así el nivel alto-medio de salud psicológica de las personas trabajadoras se vio afectado por el nivel medio de riesgos psicosociales, evaluado mediante la metodología ISTAS21. Analizó también que la mayoría de ellos, estaban expuestos a factores de riesgos psicosociales de nivel moderado, con niveles medios en exigencias psicosociales y trabajo activo, niveles medio-altos en posibilidades de desarrollo, niveles medio-altos en compensaciones del trabajo y en conflicto trabajo-familia y un nivel alto en calidad de liderar y apoyo social. El presente trabajo tiene el objetivo de evaluar los factores de riesgos psicosociales en una muestra de personas trabajadoras de una empresa dedicada a las actividades de supermercados, en Ecuador. A diferencia de otros estudios, para alcanzar el objetivo, se utiliza la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia”, que a través de la Resolución 2646 del 2008 establece que los Factores Psicosociales "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas". Así para su comprensión, se definen los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras. Igualmente, los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización

del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras. Finalmente, los factores o condiciones individuales: son aquellas características propias del empleado, tales como aspectos sociodemográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

MÉTODO

Participantes

La muestra corresponde al total de 279 personas de una empresa dedicada a actividades propias de un supermercado. La muestra incluye áreas de operaciones, comercial, abastecimiento, financiero, servicio al cliente, planificación, desarrollo, proyectos, recursos humanos y administrativos, QHSE y el área de IT.

Los criterios de inclusión fueron: todas las personas trabajadoras independientemente de su modalidad contractual. Todas ellas aceptaron por medio de consentimiento explicito, atendiendo a los criterios de confidencialidad y anonimato requeridos en esta batería de instrumentos (cuestionarios), mientras que los criterios de exclusión fueron personas en proceso de desvinculación, pasantes, y futuros candidatos.

La distribución de la población según sexo, edad, antigüedad, ciudad y departamento, se puede observar en la Tabla 1. Igualmente, en la misma tabla se puede observar la distribución de las muestras (Forma A y Forma B) en las mismas unidades de análisis.

Tabla 1

Distribución de la población

Sexo		N	Forma A		Forma B	
			n	%	n	%
	Femenino	150	40	50.00%	110	55.28%
	Masculino	129	40	50.00%	89	44.72%
Edad						
	De 16 a 24 años	77	0	0.00%	77	38.69%
	De 25 a 34 años	134	35	43.75%	99	49.75%
	De 35 a 43 años	47	30	37.50%	17	8.54%
	De 44 a 52 años	18	14	17.50%	4	2.01%
	= ó > a 53 años	3	1	1.25%	2	1.01%
Ciudad						
	Guayaquil	182	56	70.00%	126	63.32%
	Machala	41	9	11.25%	32	16.08%
	Manta	56	15	18.75%	41	20.60%
Antigüedad						

	De 0 a 2 años	98	15	18.75%	83	41.71%
	De 3 a 10 años	131	32	40.00%	99	49.75%
	De 11 a 20 años	47	31	38.75%	16	8.04%
	= ó > a 21 años	3	2	2.50%	1	0.50%
Departamentos						
	Operaciones	46	39	48.75%	7	3.52%
	Comercial	162	6	7.50%	156	78.39%
	Abastecimiento	8	1	1.25%	7	3.52%
	Financiero	10	3	3.75%	7	3.52%
	Servicio al Cliente	6	4	5.00%	2	1.01%
	Planificación	5	3	3.75%	2	1.01%
	Desarrollo	15	6	7.50%	9	4.52%
	Proyectos	3	2	2.50%	1	0.50%
	RRHH y Administrativos	13	7	8.75%	6	3.02%
	QHSE	3	2	2.50%	1	0.50%
	IT	8	7	8.75%	1	0.50%
Total		279	80	100.00%	199	100.00%

Como se muestra en la Tabla 1, la distribución de la población motivo de este estudio, se distribuye en dos muestras, aquellas que se le aplica Forma A y aquellas a las cuales se les aplica Forma B. Según datos sociodemográficos, los grupos de estudio por sexo en Forma A, tuvieron una participación equitativa entre hombres y mujeres, mientras que, para la Forma B, la participación de mujeres fue mayor a la de hombres. Según la Edad, como se observa en la Tabla 1, la mayor participación fue entre el colectivo que tiene entre 25 a 34 años en general, seguido en Forma B en rango de 16 a 24 años y en Forma A de 35 a 43 años. La unidad de análisis Ciudad, la ciudad de Guayaquil en Forma A, es la que tiene mayor participación, mientras que en Forma B hay mayor participación de personal operativo de Machala. Para los datos de antigüedad en la organización, como se observa en la Tabla 1, el grupo más numeroso es aquel en el que las personas trabajadoras tienen de 3 a 20 años en Forma A, mientras que en Forma B la mayor participación de personal operativo está entre 0 a 10 años.

Instrumento

El instrumento empleado es la "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia", una herramienta diseñada para evaluar el riesgo psicosocial, tanto en los factores intralaborales, que consideran las condiciones de trabajo, como en los factores extralaborales, que analizan cómo el entorno externo impacta en la organización. Además, incluye una evaluación del estrés laboral.

Es relevante destacar que, al igual que otros métodos para evaluar el riesgo psicosocial, esta batería se basa en la percepción de los trabajadores. No se abordan casos de psicopatologías en las evaluaciones intralaborales y extralaborales, aunque sí se identifican posibles síntomas relacionados con el estrés mediante el cuestionario de estrés de la batería.

Existen dos modelos distintos de cuestionarios; un cuestionario de factores psicosociales intralaborales en sus dos formas (A y B) y otro extralaboral. Así el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A, está formado por un total de 123 ítems; mientras el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su Forma B, lo forman un total de 97. El cuestionario de factores psicosociales extralaborales, lo definen 31 ítems. El cuestionario de estrés, lo definen 31 ítems. Los cuestionarios se caracterizan por utilizar escalas de Likert de 5 puntos: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca.

Tabla 2
Dominios y dimensiones extralaboral y estrés

	Intralaboral		Extralaboral	Estrés
	Forma A	Forma B		
Preguntas	123	97	31	31

Para la evaluación intralaboral se consideran 4 dominios psicosociales tal y como se muestra en la Tabla 3: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas de Trabajo y Recompensas con 19 dimensiones específicas. Para la evaluación extralaboral se consideran 1 dominio psicosocial psicosocial extralaboral con 7 dimensiones específicas. La evaluación de estrés considera 4 dimensiones de preguntas.

Tabla 3
Dominios y dimensiones intralaborales

Intralaboral			
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Recompensas
1. Características del liderazgo	2. Claridad de rol	3. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

5. Relaciones sociales en el trabajo

9. Retroalimentación del desempeño

12. Relación con los colaboradores

6. Capacitación

10. Participación y manejo del cambio

13. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

15. Control y autonomía sobre el trabajo

7. Demandas emocionales

11. Demandas cuantitativas

14. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

16. Exigencias de responsabilidad del cargo (FORMA A)

17. Demandas de carga mental

18. Consistencia del rol (FORMA A)

19. Demandas de la jornada de trabajo

8. Reconocimiento y compensación

Adicionalmente, permite el análisis de 7 dimensiones extralaborales, ver Tabla 4, que ayudan a identificar que, si bien el entorno laboral es importante para la salud psicosocial de las personas trabajadoras, otros factores fuera del trabajo también tienen un impacto importante en su bienestar. Los factores extralaborales pueden ser tan influyentes como los laborales.

El instrumento se complementa con 4 categorías de síntomas de estrés laboral que ayudan a identificar de manera más precisa cómo el estrés afecta a los trabajadores en diversas áreas de su vida, tal y como se puede observar en la siguiente Tabla 4.

Tabla 4
Dominios y dimensiones extralaboral y estrés

Extralaboral	Estrés
--------------	--------

Tiempo fuera del trabajo	Síntoma fisiológico
Relaciones familiares	Síntomas de comportamiento social
Comunicación y relaciones interpersonales	Síntomas intelectuales y laborales
Situación económica del grupo familiar	Síntomas psicoemocionales
Características de la vivienda y su entorno	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	

PROCEDIMIENTO

Se definió para este estudio un alcance descriptivo. Para la recogida de datos, ver Tabla 2 para Formas y Tabla 5 para participación, intralaboral se utilizaron la Forma A (n=80 encuestados) para las personas trabajadoras de nivel gerencial, directivos, jefaturas, técnicos, profesionales y coordinadores), y Forma B (n=199 encuestados) para el personal operativo. Todas las personas trabajadoras (n=279 encuestados), participaron de la recogida de los datos extralaboral y estrés.

Tabla 5

Participación según dimensiones intralaboral, extralaboral y estrés

	Intralaboral		Extralaboral	Estrés
	Forma A	Forma B		
Encuestados (n)	80	199	279	279

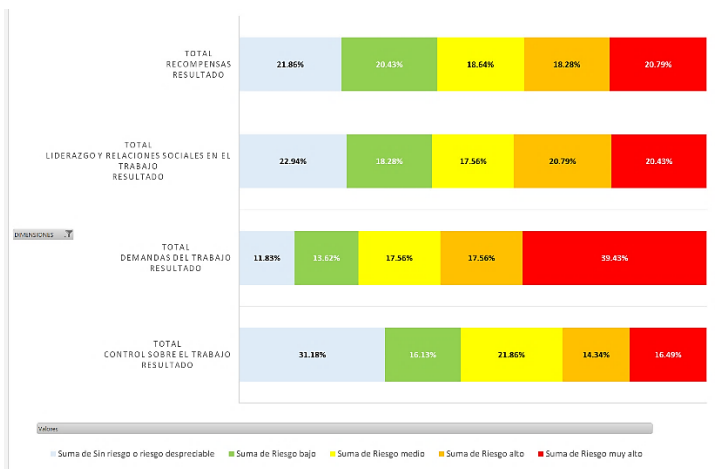
La recogida de datos fue on-line, previa realización de 4 sesiones virtuales con charlas de sensibilización, durante el mes de septiembre de 2024. El tiempo de aplicación fue de 1 hora, este fue uno de los aspectos que la organización y las personas trabajadoras consideraron como malestar. Para garantizar el anonimato y la confidencialidad, se crearon códigos que permitían identificar al personal faltante, para seguimiento de cumplimiento, este estudio representó ciertas dificultades en tratar de conseguir la participación de todas las personas trabajadoras.

RESULTADOS

Al analizar los dominios intralaborales, que más impacta de las 4 dimensiones intralaborales es la dimensión “Demandas de Trabajo”, que se presenta con 17.56% en nivel de riesgo alto, y 39.43% en nivel de riesgo muy alto tal como se muestra en la Figura 1, superando más del 50% de la población que considera que estos dos niveles son de mayor riesgo.

Figura 1

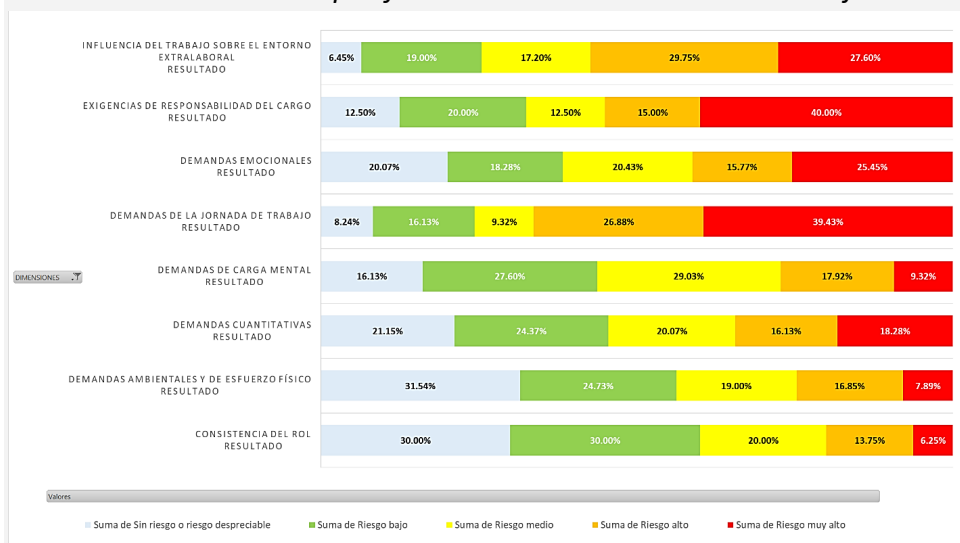
Resultado intralaboral general por dominios psicosociales



Al profundizar en las demandas de trabajo, como se observa en la Figura 2, las “demandas de la jornada de trabajo” y la “influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral” son las dimensiones que se encuentran en niveles de riesgo alto y muy alto, sobre el 50% de la población total y de forma particular la dimensión “Exigencias de la responsabilidad del cargo” en los 2 niveles de riesgo alto y muy alto, supera más del 50%, solo en la población de Forma A.

Figura 2

Resultado Intralaboral Específico Dimensión Demandas de Trabajo



Las figuras siguientes (Fig. 3 a la Fig. 6) muestran la comparación de las dimensiones intralaborales forma A y B, en relación a los niveles de riesgo alto y muy alto en todas las dimensiones demográficas o unidades de análisis, ya edad (Fig.3), sexo (Fig.4), Ciudad (Fig. 5) y finalmente antigüedad (Fig.6). Los resultados obtenidos en la evaluación intralaboral Forma A, personal no operativo, un 17.50% en riesgo alto y 8,75% en riesgo muy

alto, en todas las dimensiones demográficas. En los resultados en la evaluación intralaboral Forma B, como se muestran en las mismas figuras, los niveles son de mayor riesgo, superando más del 50% del personal operativo; un 22.61% consideran en riesgo alto y un 33.67% en riesgo muy alto.

Figura 3

Resultado intralaboral general por forma A y B por edad

Forma A							Forma B							
Tipo de riesgo	De 25 a 34 años	De 35 a 43 años	De 44 a 52 años	Igual o superior a 53 años	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 43 años	De 44 a 52 años	Igual o superior a 53 años	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	7	10	5	0	22	27.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	10	17	6	2	2	37	18.59%
Riesgo Bajo	7	11	4	1	23	28.75%	Riesgo Bajo	9	12	0	1	0	22	11.06%
Riesgo medio	7	5	2	0	14	17.50%	Riesgo medio	9	14	4	1	0	28	14.07%
Riesgo alto	8	4	2	0	14	17.50%	Riesgo alto	25	20	0	0	0	45	22.61%
Riesgo muy alto	6	0	1	0	7	8.75%	Riesgo muy alto	24	36	7	0	0	67	33.67%
	35	30	14	1	80	100.00%		77	99	17	4	2	199	100.00%

Figura 4

Resultado intralaboral general por forma A y B por sexo

Forma A					Forma B				
Tipo de riesgo	Femenino	Masculino	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	Femenino	Masculino	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	9	13	22	27.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	17	20	37	18.59%
Riesgo Bajo	12	11	23	28.75%	Riesgo Bajo	11	11	22	11.06%
Riesgo medio	11	3	14	17.50%	Riesgo medio	20	8	28	14.07%
Riesgo alto	6	8	14	17.50%	Riesgo alto	23	22	45	22.61%
Riesgo muy alto	2	5	7	8.75%	Riesgo muy alto	39	28	67	33.67%
	40	40	80	100.00%		110	89	199	100.00%

Figura 5

Resultado intralaboral general por forma A y B por ciudad

Forma A						Forma B					
Tipo de riesgo	Manta	Machala	Guayaquil	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	Manta	Machala	Guayaquil	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	4	3	15	22	27.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	7	9	21	37	18.59%
Riesgo Bajo	1	5	17	23	28.75%	Riesgo Bajo	4	5	13	22	11.06%
Riesgo medio	5	1	8	14	17.50%	Riesgo medio	9	4	15	28	14.07%
Riesgo alto	3	0	11	14	17.50%	Riesgo alto	14	7	24	45	22.61%
Riesgo muy alto	2	0	5	7	8.75%	Riesgo muy alto	7	7	53	67	33.67%
	15	9	56	80	100.00%		41	32	126	199	100.00%

Figura 6

Resultado intralaboral general por forma A y B por antigüedad

Forma A							Forma B						
Tipo de riesgo	De 0 a 2 años	De 3 a 10 años	De 11 a 20 años	Igual o superior a 21 años	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	De 0 a 2 años	De 3 a 10 años	De 11 a 20 años	Igual o superior a 21 años	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	2	9	10	1	22	27.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	17	14	5	1	37	18.59%
Riesgo Bajo	7	7	8	1	23	28.75%	Riesgo Bajo	14	6	2	0	22	11.06%
Riesgo medio	2	7	5	0	14	17.50%	Riesgo medio	11	16	1	0	28	14.07%
Riesgo alto	4	6	4	0	14	17.50%	Riesgo alto	22	20	3	0	45	22.61%
Riesgo muy alto	0	3	4	0	7	8.75%	Riesgo muy alto	19	43	5	0	67	33.67%
	15	32	31	2	80	100.00%		83	99	16	1	199	100.00%

Los resultados del dominio “Demandas de trabajo” por formas: en Forma A, los resultados son 18.75% en riesgo alto y 17.50% en riesgo muy alto del total de las personas trabajadoras directivos, jefaturas, entre otros. En Forma B, con 17.09% en riesgo alto y 48.24% en riesgo muy alto; lo que determina mayor impacto entre las personas trabajadoras a nivel operativo.

Por dimensiones demográficas o unidad de análisis, tal y como se puede observar en la Figura 7, en función de la edad existe mayor riesgo en operativos, considerando la mayor población operativa en el rango de 25 a 34 años y luego de 16 a 24 años de edad en las dos subescalas de alto riesgo, a diferencia del personal de Forma A, cuya percepción del riesgo es nivel de riesgo despreciable o bajo.

Figura 7

Resultado dimensión Demandas de Trabajo por forma A y B por edad

Forma A							Forma B							
Tipo de riesgo	De 25 a 34 años	De 35 a 43 años	De 44 a 52 años	Igual o superior a 53 años	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 43 años	De 44 a 52 años	Igual o superior a 53 años	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	3	4	3	0	10	12.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	5	12	3	2	1	23	11.56%
Riesgo Bajo	6	5	3	0	14	17.50%	Riesgo Bajo	7	12	3	1	1	24	12.06%
Riesgo medio	11	12	3	1	27	33.75%	Riesgo medio	8	12	2	0	0	22	11.06%
Riesgo alto	7	5	3	0	15	18.75%	Riesgo alto	10	19	4	1	0	34	17.09%
Riesgo muy alto	8	4	2	0	14	17.50%	Riesgo muy alto	47	44	5	0	0	96	48.24%
	35	30	14	1	80	100.00%		77	99	17	4	2	199	100.00%

Existe mayor nivel de riesgo entre operativos tanto en mujeres como en hombres (ver Fig. 8) en las dos subescalas de alto riesgo, a diferencia del personal de Forma A cuya percepción del riesgo se distribuye entre los distintos niveles de riesgo, y un 33,75% a tercera parte se concentra en el riesgo medio.

Figura 8

Resultado dimensión Demandas de Trabajo por forma A y B por sexo

Forma A					Forma B				
Tipo de riesgo	Femenino	Masculino	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	Femenino	Masculino	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	4	6	10	12.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	16	7	23	11.56%
Riesgo Bajo	6	8	14	17.50%	Riesgo Bajo	12	12	24	12.06%
Riesgo medio	15	12	27	33.75%	Riesgo medio	10	12	22	11.06%
Riesgo alto	10	5	15	18.75%	Riesgo alto	21	13	34	17.09%
Riesgo muy alto	5	9	14	17.50%	Riesgo muy alto	51	45	96	48.24%
	40	40	80	100.00%		110	89	199	100.00%

Por unidad de análisis ciudad, como se puede observar en Figura 9, el mayor nivel de riesgo está en operativos, considerando la mayor población operativa en la ciudad de Guayaquil en las dos subescalas de alto riesgo, a diferencia del personal de las personas trabajadoras de Forma A cuya percepción del riesgo es nivel de riesgo despreciable o bajo.

Figura 9

Resultado dimensión Demandas de Trabajo por forma A y B por ciudad

Forma A						Forma B					
Tipo de riesgo	Manta	Machala	Guayaquil	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	Manta	Machala	Guayaquil	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	1	0	9	10	12.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	3	6	14	23	11.56%
Riesgo Bajo	1	4	9	14	17.50%	Riesgo Bajo	6	3	15	24	12.06%
Riesgo medio	4	1	22	27	33.75%	Riesgo medio	3	6	13	22	11.06%
Riesgo alto	4	0	11	15	18.75%	Riesgo alto	8	5	21	34	17.09%
Riesgo muy alto	5	4	5	14	17.50%	Riesgo muy alto	21	12	63	96	48.24%
	15	9	56	80	100.00%		41	32	126	199	100.00%

Considerando la antigüedad de las personas trabajadoras (ver Fig. 10), se observar mayor nivel de riesgo entre operativos de 3 a 10 años en las dos subescalas de alto riesgo, a diferencia del personal de las personas trabajadoras de Forma A cuya percepción del riesgo es nivel de riesgo despreciable o bajo.

Figura 10

Resultado dimensión Demandas de Trabajo por forma A y B por antigüedad

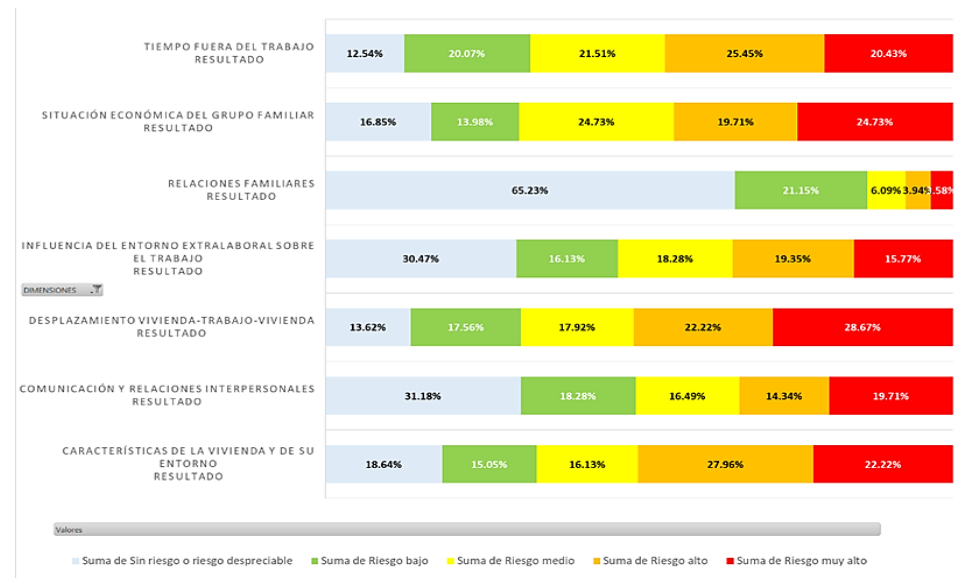
Forma A							Forma B						
Tipo de riesgo	De 0 a 2 años	De 3 a 10 años	De 11 a 20 años	Igual o superior a 21 años	Total personal	Total personal	Tipo de riesgo	De 0 a 2 años	De 3 a 10 años	De 11 a 20 años	Igual o superior a 21 años	Total personal	Total personal
Sin Riesgo o riesgo despreciable	0	3	6	1	10	12.50%	Sin Riesgo o riesgo despreciable	11	9	3	0	23	11.56%
Riesgo Bajo	5	4	4	1	14	17.50%	Riesgo Bajo	7	13	3	1	24	12.06%
Riesgo medio	4	13	10	0	27	33.75%	Riesgo medio	12	10	0	0	22	11.06%
Riesgo alto	2	5	8	0	15	18.75%	Riesgo alto	14	16	4	0	34	17.09%
Riesgo muy alto	4	7	3	0	14	17.50%	Riesgo muy alto	39	51	6	0	96	48.24%
	15	32	31	2	80	100.00%		83	99	16	1	199	100.00%

Al hablar de resultados extralaborales,

la percepción de las personas trabajadoras en relación a la presencia de factores de riesgo psicosociales extralaborales, entre el nivel de riesgo alto y muy alto, más del 50% de las personas trabajadoras hacen referencia a el “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” así como a las “Características de la vivienda y su entorno” (ver Fig. 11).

Figura 11

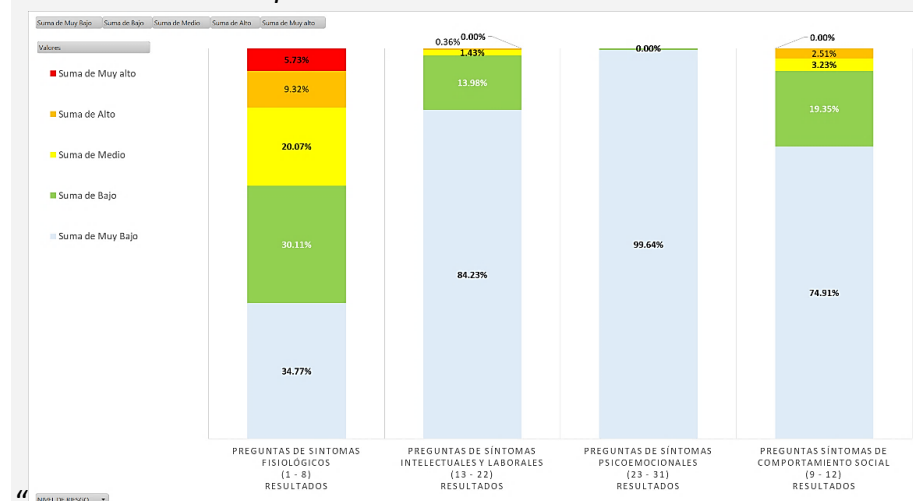
Resultado dominio extralaboral



Los resultados del cuestionario de estrés, aplicado a las personas trabajadoras de forma general (ver Fig.12) muestran un 5.73% de encuestados en nivel de riesgo muy alto y 9.32% en riesgo alto, con posibles síntomas fisiológicos, mientras en los síntomas emocionales o conductuales por estrés, no son destacables.

Figura 12

Resultado de Estrés por Dimensiones



A partir de los resultados obtenidos con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia, se analizó la significancia estadística entre variables (Forma A y Forma B) y sexo, edad, ciudad, antigüedad, así como el impacto intralaboral-extralaboral, mediante la prueba Chi-Cuadrado. Conforme la Tabla 10, los resultados establecen una relación significativa en la mayoría de resultados, a excepción de las relaciones entre formas A y B en personal masculino y en personas de 25 a 34 años.

Tabla 10

Análisis de significancia estadística por variables

Variable	<i>p</i>
Femenino Forma A - Forma B	0,0004*
Masculino Forma A - Forma B	0,0608
Edad 25 a 34 años Forma A - Forma B	0,2926
Ciudad Guayaquil Forma A - Forma B	0,0000***
Antigüedad 3 a 10 años Forma A - Forma B	0,0017**
Impacto intralaboral - extralaboral	0,0000***

DISCUSIÓN

Este estudio, a partir de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia, nos permite enfatizar diversos aspectos clave relacionados con la percepción de las personas trabajadoras sobre los factores de riesgo en sus ámbitos laborales y extralaborales, así como la interacción entre estos.

Algunas conclusiones y recomendaciones resultantes son, en primer lugar, la necesaria optimización del tiempo de aplicación de la metodología. La duración del proceso de recolección de datos se ha identificado como un factor de malestar, por las personas, así como por parte de la organización estudiada. Dividir la recolección de datos en fases intralaborales y extralaborales podría no solo hacer el proceso menos desgastador, sino también mejorar la calidad de la información obtenida al permitir un enfoque más específico en cada fase.

La metodología ofrece una evaluación integral, y con los resultados obtenidos se favorece la evaluación orientada a los aspectos de demanda de trabajo de forma individual y diseñar un plan de intervención psicosocial, considerando aspectos relacionados con el género, la edad, la experiencia, la ubicación en ciudad, etc...

Las mujeres tienden a ser más conscientes que los hombres (entre las Formas A y B), especialmente en cómo estas impactan tanto su vida laboral como personal. Es posible que las mujeres se vean más afectadas por los cambios en el trabajo, lo que repercute directamente en su vida fuera del trabajo, ya sea en términos de tiempo, bienestar o responsabilidades familiares. Esta interacción podría ser más relevante para ellas que para los hombres. En particular, las mujeres en Guayaquil perciben con mayor claridad estas diferencias, posiblemente debido a factores culturales,

sociales o laborales específicos de la ciudad. Los hombres en Guayaquil no perciben diferencias significativas entre las Formas A y B, lo que podría indicar que, a pesar de la fuerte diferencia en Guayaquil, los hombres no se ven tan afectados o no notan estas diferencias de la misma manera que otros grupos, como las mujeres.

En relación a la antigüedad, aquellas personas con 3 a 10 años de antigüedad, con más experiencia en el trabajo pueden percibir de manera más clara cómo las condiciones laborales afectan su vida personal o extralaboral, pueden tener un equilibrio más claro entre éstos, mientras que aquellos con menos o más experiencia podrían no tener la misma perspectiva. Este colectivo, en particular en Guayaquil, podrían tener una visión diferenciada entre Forma A y Forma B, debido a factores laborales o culturales locales. La combinación de experiencia laboral de las personas trabajadoras de esta ciudad puede tener una perspectiva más clara o marcada sobre las diferencias entre las formas de trabajo en su ambiente laboral.

En Guayaquil, las condiciones laborales o las prácticas en el entorno de trabajo tienen un impacto más fuerte sobre las vidas personales o extralaborales de las personas. Las personas en Guayaquil podrían experimentar las diferencias de manera más marcada, lo que hace que la distinción entre los aspectos intralaborales y extralaborales sea aún más evidente.

Las variables no solo influyen individualmente, sino que sus interacciones también tienen un impacto significativo en cómo las personas perciben las diferencias entre las Formas A y B. Factores como el género, la antigüedad laboral y el contexto geográfico (en este caso, Guayaquil) son importantes para entender la percepción de esas diferencias, mientras que el impacto de lo intralaboral y extralaboral juega un papel importante en las personas con mayor experiencia y en las mujeres. Las correlaciones sugieren que ciudad, sexo y antigüedad laboral son variables clave para interpretar cómo las personas experimentan y perciben las diferencias entre las formas de trabajo o situaciones presentadas.

La relación significativa entre los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, nos permite concluir que puede existir impacto de las actividades laborales en la organización hacia el ámbito personal de las personas trabajadoras y viceversa, por lo que es recomendable de acuerdo a la metodología empleada, diseñar un plan psicosocial de responsabilidad social corporativa.

REFERENCIAS

Comunidad Andina de Naciones. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 CAN*. Recuperado de <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>

Gómez Romero, S. (2021). *Riesgos psicosociales para trabajadores de supermercado expuestos a la COVID-19* (Trabajo de fin de máster). Universitat Oberta de Catalunya. Recuperado de <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/134388/6/sgomezromerTFM0621memoria.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales (Ed. 2022)*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices%20basicas%20para%20la%20gestion%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%202022.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2004). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2017). *Normativa para erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-082)*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2023). *Decreto Ejecutivo No. 904: Reglamento a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Recuperado de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2023/11/Decreto-Ejecutivo-No.-904.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. 2013. [internet]. [Consultado: 04 abril 2025]. Disponible en: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Robalino Zumba, J. A. (2020). *Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador*. Repositorio UISek. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3861>

Valverde Godínez, B. (2022). *Riesgos psicosociales y bienestar psicológico en trabajadores de una cadena de supermercados de Cusco, 2021* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12949>

Villalobos F., G. H. (2022). *Evaluación y tipificación del riesgo psicosocial*. En 42 Congreso Colombiano de Medicina del Trabajo y Salud Ocupacional (pp. 1-10). Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Recuperado de <https://medicinadeltrabajo.org/wp-content/uploads/2022/07/EVALUACION-Y-TIPIFICACION-DEL-RIESGO-PSICOSOCIAL-DRA.-GLORIA-VILLALOBOS.pdf>

IV. ENTREVISTA A ESTHER UNCETA-BARRECHEA OLAZAR. DIRECTORA GERENTE DE LA FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO

Esther Unceta-Barrechea Olazar, bilbaína de nacimiento y alavesa de adopción, Psicóloga industrial de formación con especialidad en Prevención de Riesgos Laborales, es la Directora Gerente de la Fundación Laboral San Prudencio de Álava, una entidad sin ánimo de lucro con más de 50 años de existencia, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias. De esta forma, las organizaciones alavesas realizan sus actividades de forma justa y responsable contribuyendo al desarrollo económico del entorno y mejorando su competitividad.

Además, La Fundación impulsa de forma decidida la mejora de la salud integral de la población trabajadora, abordando tanto los trastornos musculoesqueléticos como la salud emocional y el descanso, a través de programas especializados como Nordic Klinika, PsicoLan, SOS EmozioLan, Primeros Auxilios Emocionales y el tratamiento de trastornos del sueño.

P. ¿Cómo se gestiona la diversidad de empresas asociadas a la Fundación?

R. La clave está en la escucha activa y la adaptación. Desde la Fundación Laboral San Prudencio trabajamos con empresas de muy diferentes tamaños y sectores, y eso nos obliga a ofrecer soluciones flexibles, ajustadas a cada realidad y muy artesanales. Formulamos soluciones a medida. Esta diversidad, lejos de ser un reto, es una fuente de riqueza. Nos permite detectar tendencias, compartir buenas prácticas entre sectores y construir programas que se nutren de esa pluralidad. La colaboración y el compromiso compartido con la salud laboral nos une por encima de las diferencias estructurales.

Por eso nos gusta decir que La Fundación es como una Boutique, ofrecemos servicios personalizados de alta calidad desde pequeñas pymes hasta grandes empresas y de muy diferentes sectores.

P. ¿Cuál es el secreto para recorrer este camino de éxitos desde 1969?

R. El secreto ha sido evolucionar sin perder de vista nuestra esencia. Hemos sabido leer las necesidades del entorno socio laboral y adaptarnos a sus necesidades y expectativas generando valor para todas las partes. Somos un punto de encuentro donde nuestros valores,- credibilidad, confianza, pionerismo y transparencia- nos permiten poner en marcha iniciativas consensuadas entre la parte económica y social. Nacimos con un fuerte compromiso social, y ese valor sigue guiando cada paso que damos.



Hoy, como ayer, nuestro foco sigue siendo mejorar el bienestar de los trabajadores, pero con herramientas cada vez más innovadoras y eficaces centrándonos en algo que tiene un objetivo compartido: la Salud Laboral. La confianza de las empresas y la implicación de sus trabajadores han sido nuestro mejor motor para seguir innovando y apostando por este proyecto.

P. ¿Qué importancia le da La Fundación a la salud integral en PRL y cómo funcionan sus programas específicos?

R. Entendemos la salud desde una perspectiva integral: física, emocional y social. Por eso trabajamos desde un enfoque biopsicosocial. En el plano físico, Nordic Klinika ofrece programas personalizados para la prevención y tratamiento de trastornos musculoesqueléticos, con diagnóstico funcional y tecnología avanzada que da resultados medibles. En lo emocional, PsicoLan y SOS EmozioLan abordan desde la detección precoz hasta el acompañamiento cuando se quiebra su salud emocional, contribuyendo así a una gestión preventiva de los riesgos psicosociales y a darles solución. Ahora, además, nos estamos centrando en ofrecer nuevos servicios según van apareciendo nuevas necesidades como la calidad del sueño de los trabajadores, que puede incidir en los riesgos de accidentes. Ya hemos iniciado una acción concreta como es el abordaje de la Apnea obstructiva del sueño.

P. ¿Qué iniciativas habéis desarrollado frente al aumento de bajas por causas emocionales y mentales?

R. Con PsicoLan hemos implantado un servicio preventivo, reactivo y rehabilitador adaptado a cada organización. No sólo intervenimos tras una baja, sino que actuamos antes, detectando señales tempranas y ofrecemos apoyo psicológico personalizado, inmediato e intensivo. Además, SOS EmozioLan forma a trabajadores para que actúen en la empresa como “socorristas emocionales”, creando redes internas de apoyo inmediato en situaciones críticas. Estas iniciativas ayudan a reducir el impacto emocional, a fomentar el cuidado mutuo y mejorar la respuesta organizacional frente a los problemas de origen mental y/o emocional.

P. ¿Qué estrategias recomiendan para reducir el absentismo laboral por salud mental y cómo evalúan su eficacia?

R. Es importante que haya un cambio radical del sistema. La relación acción-coste-beneficio debe estar ubicada en el mismo área. Ahora un ministerio gestiona la baja laboral (sanidad), otro la paga (SS) y otro establece las leyes laborales (trabajo). A mi modo de ver es una locura. Por otra parte, es fundamental crear entornos laborales emocionalmente seguros. Esto implica formar a los mandos y directivos, establecer canales de apoyo accesibles y trabajar en la cultura de la empresa. Evaluamos la eficacia de nuestras intervenciones con indicadores de salud (bajas, reincorporaciones exitosas, encuestas de clima laboral, ...) y con el feedback cualitativo de las personas que reciben el servicio y las personas responsables de las empresas que contratan o bien SOS EmozioLan o PsicoLan.

P. ¿Cómo habéis conseguido establecer esa equidad entre empresa y personas?

R. Porque entendemos que el bienestar laboral es una inversión, no un gasto. Nuestro modelo se basa en el equilibrio: lo que mejora la vida de las personas, mejora también la salud de la empresa y su competitividad. No hablamos de antagonismo, sino de

corresponsabilidad. Invertir en bienestar emocional, en conciliación, en salud física... tiene un retorno claro en la motivación, la permanencia y la reputación corporativa. Por eso precisamente nuestro slogan es “Punto de Encuentro” porque actuamos entre empresas, sus plantillas, instituciones y sociedad, generando un impacto positivo en el entorno. La salud también es para nosotros un punto de encuentro y un valor compartido para todos donde podemos jugar un papel relevante.

P. ¿Qué recomendaciones daría para que la tecnología no incremente el estrés?

R. La tecnología debe estar al servicio de las personas, no al revés. Es clave una implantación gradual, con formación específica y espacios para expresar dudas o resistencias. También recomendamos revisar la carga mental de trabajo, los ritmos, la autonomía personal y la disponibilidad digital para evitar una hiperconectividad que acabe pasando factura a la salud mental.

P. ¿Qué papel puede jugar la inteligencia artificial en la detección temprana de riesgos psicosociales?

R. Un papel relevante, siempre que se utilice con criterios éticos y respeto a la privacidad. La IA puede analizar patrones de comportamiento, cambios en los niveles de actividad o lenguaje en comunicaciones internas que indiquen señales de alerta. Cruzando estos datos con información contextual, de los riesgos asociados a su puesto de trabajo, etc. puede ayudar a los equipos de PRL y Recursos Humanos a intervenir antes de que la situación se agrave. LA IA también puede analizar las condiciones y la organización del trabajo y puede predecir en base a datos históricos, la probabilidad de que se produzcan daños para la salud.

P. ¿Cómo ha evolucionado la concienciación empresarial sobre salud mental y hábitos de vida?

R. Hemos visto un cambio significativo, sobre todo tras la pandemia. Cada vez más empresas entienden que cuidar la salud mental es estratégico. Y que no basta con reaccionar: hay que prevenir. Como siempre solemos decir, no hay que actuar cuando pasa, sino cuando todavía no tenemos un problema encima de la mesa, cuántas veces hemos oído eso de “se veía venir”, bueno pues actuemos antes de que eso llegue. Por eso trabajan con nosotros en programas de sueño, alimentación, ejercicio, conciliación... Son hábitos que fortalecen a la persona y a la organización en su conjunto. El impacto que tiene el absentismo vinculado al deterioro de la salud mental también está siendo un acicate para que las empresas se lo vayan tomando en serio. Se observa en los trabajadores más jóvenes un mayor impacto en la salud mental que origina dificultades para la organización y para los propios jóvenes.

P. ¿Qué oportunidades y riesgos ve en la IA para la gestión emocional en empresas?

R. La oportunidad está en la personalización, anticipación y predictibilidad de acontecimientos. Podemos ofrecer recursos ajustados a cada perfil, detectar tendencias y optimizar intervenciones. El riesgo, sin embargo, es deshumanizar el proceso o utilizar datos sensibles sin un marco ético robusto y también puede suponer un impacto negativo en los riesgos psicosociales. La IA debe complementar y ayudar, no sustituir, el factor humano.

P. ¿Cómo ve el futuro de la colaboración entre psicólogos, profesionales de la salud e IA?

R. Lo veo como una alianza imprescindible. Los psicólogos aportan una comprensión profunda del comportamiento humano; los profesionales de la salud, conocimientos y experiencia que ayudan a mejorar la salud y la IA, capacidad de análisis y escala, permite un análisis de datos tan potente que unido a la capacidad humana es un binomio imbatible. Juntos, pueden desarrollar soluciones más eficaces, personalizadas y accesibles. El reto será integrar esta tecnología sin perder la esencia del acompañamiento humano.

P. ¿Cuáles cree que son los retos prioritarios de la Seguridad y Salud en el Trabajo en este siglo?

R. Primero: asumir que la salud mental es tan prioritaria como la física. Segundo: adaptar la prevención a un entorno laboral cambiante, donde el teletrabajo, la automatización o la incertidumbre generan nuevos riesgos (son amenazas y oportunidades). Y tercero: lograr que la cultura preventiva esté en el ADN de todas las organizaciones. Las barreras principales siguen siendo la resistencia al cambio, la falta de formación y la visión cortoplacista, además del estigma que todavía tiene la salud mental.



V. CONFERENCIA. HACIA UN CAMBIO DE PARADIGMA EN LA PREVENCIÓN.

Hans- Horst Konkolewsky. President International ORP Foundation. Visión Zero Ambassador.

Hans-Horst Konkolewsky es un reconocido experto internacional en prevención de riesgos laborales y seguridad social.

Una figura clave en la prevención de riesgos laborales a nivel global con una amplia trayectoria en organismos internacionales y una visión innovadora sobre los desafíos del trabajo en la era digital.

Es **presidente** de la **Fundación Internacional ORP** y embajador oficial de la iniciativa visión Zero. **Fue secretario general de la Asociación Internacional** de la Seguridad Social (AISS) durante 13 años y, antes de eso, director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo durante 10 años. Es graduado y posgraduado en **Ciencias Políticas por la Universidad. de Aalborg, Dinamarca**. Su liderazgo y experiencia lo han posicionado como referente en congresos internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo.



XII CONGRESO INTERNACIONAL SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio
2025



Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST

¡Participa, innova, Intégrate!!

Hacia un Cambio de Paradigma en Prevención

Hans-Horst Konkolewsky
Presidente
Fundación Internacional **ORP**



- **RETOS PARA LA PREVENCIÓN**
- **CONCEPTOS NUEVOS E INNOVADORES**
- **¿HA LLEGADO LA HORA DE CAMBIAR DE PARADIGMA?**

RETOS PARA LA PREVENCIÓN

- **Casi tres millones de trabajadores mueren cada año** debido a accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo (2,6 millones de vidas se pierden debido a enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que los accidentes de trabajo representan 330.000 muertes adicionales) - [OIT 2023](#)
- **El 15 % de los adultos en edad de trabajar padecían un trastorno mental en 2019.** Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares - [OMS/OIT 2022](#)
- **Riesgos emergentes que requieren atención:** TIC/Digitalización, Economía circular, Empleos verdes, Nanomateriales y Cambio climático - [EU-OSHA 2024](#)

VI. CONFERENCIA. COMO LIDERAR CON GENIALIDAD. PRESENTACION DEL LIBRO "SI LEONARDO DA VINCI FUESE TU CEO "FRANCISCO JAVIER CANTERA HERRERO

Francisco Javier Cantera Herrero es doctor en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid y cuenta con más de treinta años de experiencia en el área de Recursos Humanos, habiendo trabajado en empresas como Telefónica, Repsol, Schweppes y Grupo BLC.

Actualmente es presidente de Auren Consultores y de la Fundación Personas y Empresas, dirigiendo un equipo de más de trescientos consultores en diferentes áreas de negocio. Además, es presidente de la Plataforma de Directivos y Empresarios de Palencia y participa activamente en iniciativas sociales y empresariales de su región.

Se describe como palentino, psicólogo, empresario, leonardino y tintinólogo
Ha escrito diversos libros sobre psicología del trabajo, comportamiento organizacional y procesos de recursos humanos, incluyendo títulos como **"La salud mental en la empresa"** y **"Talento, empresas y cultura"**.



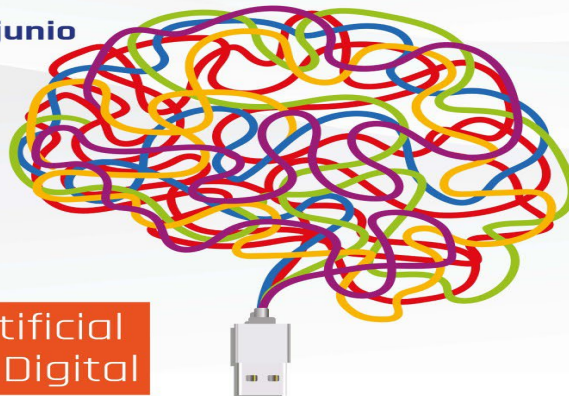
XII CONGRESO INTERNACIONAL SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio
2025

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

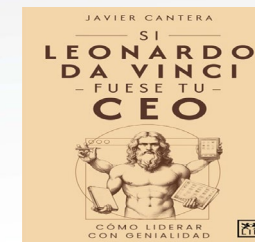
Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST

¡Participa, innova, Intégrate!!



¿CÓMO LIDERAR CON GENIALIDAD?

PRESENTACIÓN DEL LIBRO "SI LEONARDO DA VINCI
FUESE TU CEO"



F.Javier Cantera Herrero
Junio 2025



1

NUEVA CULTURA DEL TRABAJO

2

PERFILES PROFESIONALES: DEL EXPERTO AL CREATIVO

3

SIETE COMPETENCIAS EMERGENTES A DESARROLLAR AL MISMO

- CAPACIDAD DE APRENDIZAJE
- PENSAMIENTO CRÍTICO
- INTELIGENCIA EMOCIONAL
- RESILIENCIA
- CREATIVIDAD
- BIENESTAR DE PROPÓSITO
- CAPACIDAD DE CREAR REALIDADES



4

COMO DEBE SER EL LÍDER HUMANISTA DIGITAL

5

COMO DEBE SER UNA CULTURA HUMANISTA EMPRESARIAL

6

A MODO DE CONCLUSIÓN ¿QUE HACE UN LEONARDO DA VINCI COMO TÚ EN UN SITIO COMO ESTE?

NUEVA CULTURA DEL TRABAJO

LÓGICA DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO



ALIENACIÓN DE PROPÓSITOS

VIVIR MEJOR

OBJETIVOS MOTIVADORES

AUTONOMÍA DE DISPONIBILIDAD

¿POR QUÉ?

¿PARA QUÉ?

¿CÓMO?

¿CUÁNDO / CUÁNTO?



VII. CONFERENCIA. BIENESTAR EN EL TRABAJO: RETOS Y SOLUCIONES PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SIMÓN L. DOLAN

Simón L. Dolan es un reconocido **doctor en recursos humanos y psicología del trabajo**, con una amplia trayectoria internacional como **profesor, consultor, autor y conferencista**.

Ha sido profesor en ESADE y la Universitat Ramon Llull, y es presidente de la Global Future of Work Foundation

Sus principales aportaciones incluyen:

Fundador del modelo "Coaching por Valores" y referente **en liderazgo y gestión basada en valores**

Autor prolífico, con más de 75 libros, muchos disponibles en español, como *Los secretos de la resiliencia*, *Más coaching por valores* y *La gestión de personas y del talento*

Trayectoria académica y profesional: Ha publicado más de 150 artículos científicos y dirigido tesis doctorales en temas de recursos humanos, resiliencia y valores en el trabajo.



XII CONGRESO INTERNACIONAL SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4, 5, 6 de junio
2025



BIENESTAR EN EL TRABAJO: RETOS Y SOLUCIONES PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital**

**Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST**

¡¡Participa, innova, Intégrate!!

Dr. Simon L. Dolan
Global Future of Work Foundation
Y
Advantere School of Management



Resumen:

En el dinámico entorno laboral actual, el bienestar de los empleados se ha convertido en un pilar esencial para el éxito de cualquier organización. Esta presentación tiene como propósito abordar los diversos desafíos que obstaculizan la salud mental y la prevención de riesgos en el trabajo, subrayando la imperiosa necesidad de implementar medidas proactivas. Analizaremos juntos los factores estresantes más comunes, como la carga de trabajo, la cultura organizacional y el estigma en torno a la salud mental, que a menudo se entrelazan para contribuir al agotamiento y la desmotivación de nuestro personal. Además, destacaré la importancia de fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, promoviendo una nueva visión integral que sirva como fundamento para mejorar la salud mental. Juntos, podemos crear un ambiente de trabajo más resiliente y enriquecedor, donde cada empleado se sienta apoyado y empoderado para dar lo mejor de sí mismo.



¡Es hora de dar este paso hacia un futuro más saludable y productivo para todos!

¿Cuántas personas en el mundo viven con estrés?

Según datos de la encuesta Gallup de 2021 de adultos en 122 países, el 41% de los adultos en todo el mundo reportan experimentar mucho estrés. En comparación con otros países, los datos de Gallup de 2022 muestran que Afganistán tiene el nivel de estrés reportado más alto con un 68%, y Estados Unidos no se queda muy atrás con un 53%.

Estadísticas sobre el Estrés Laboral

Según la Encuesta de Trabajo en América de la APA 2023, el 77% de los trabajadores informó haber experimentado estrés relacionado con el trabajo en el último mes, y el 57% de ellos citó impactos negativos como agotamiento emocional y falta de motivación para dar lo mejor de sí; los resultados también mostraron que los encuestados que carecían (no han tenido) trabajo significativo (71%) tenían una mayor probabilidad de ser estresados o tensos durante la jornada laboral.



Datos de Estados Unidos

VIII. ORIGINALES DE LOS TRABAJOS CIENTÍFICOS FINALISTAS EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES PRESENTADOS EN EL XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS - SESST 2025

ALTERACIONES CONDUCTUALES EN MEDICINA DEL TRABAJO: UN DESAFÍO DIAGNÓSTICO

Marcela Milagros Solís Bravo; Marta de San Segundo Reyes; Irene Camacho Muñoz; José Manuel López Aragonés; Antonio Sanchís Ruiz; María Ángeles Sánchez Uriz

Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid



[SEGUIR LEYENDO](#)

POSTER - ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE UN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Montserrat Saiz González; María Antón Vallejo; María del Alba García Huertas; Diana Marcela Baquero Moncada; José Manuel López Aragonés; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid



Promoción del Bienestar Integral en el Trabajo: Estrategias Preventivas para una Cultura Saludable

Autoras: Diana Marcela Baquero Moncada, Montserrat Saiz González, María Antón Vallejo, Alba García Huertas, Eva María Duro Perales, María Ángeles Sánchez Uriz

OBJETIVO: Analizar y determinar estrategias organizacionales preventivas efectivas que promuevan el bienestar físico y emocional de los trabajadores, impulsando una cultura de salud integral en el entorno laboral.

1. Diseño de entornos laborales

Ergonomía participativa, promover talleres de higiene postural, garantizar condiciones óptimas de ventilación, iluminación y seguridad.





2. Promoción de la salud física

- Pausas activas con fichas ilustrativas en áreas comunes y puesto de trabajo, gimnasia laboral, uso de medios de transporte sostenibles como caminar o ir en bicicleta.
- Alimentación saludable: Ofrecer opciones nutritivas en comedores y vending machines, así como educación nutricional para los empleados.
- Concienciación sobre el sueño y el descanso: Crear campañas sobre la importancia del sueño y pautas para lograr una calidad del sueño óptima

3. Bienestar Emocional

- Apoyo psicológico o espacios de escucha activa.
- Decálogo de recomendaciones para el control de emociones
- Mindfulness laboral/aplicaciones inteligentes/reloj inteligente





4. Cultura Organizacional Saludable

- Liderazgo empático y positivo.
- Comunicación interna clara y abierta.
- Reconocimiento del esfuerzo y logros.

bibliografía

Organización Mundial de la Salud (2020). Entornos laborales saludables: modelo para la acción. OMS. <https://www.who.int>

Organización Internacional del Trabajo (2022). El bienestar emocional en el trabajo: Informe mundial sobre la salud ocupacional. OIT.

Aflor Health (2023). 10 claves para cuidar la salud psicosocial de tu organización. Aflor Health. <https://www.aflorhealth.com>

Leka, S., & Jain, A. (2016). Mental health in the workplace: Issues and best practices. World Health Organization.

El bienestar no es un lujo, es una estrategia organizacional inteligente

SEGUIR LEYENDO...

ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN ANTE SEGUNDAS VÍCTIMAS

María Ascensión Maestre Naranjo; Beatriz Casal Pardo; Dolors Montserrat Capella; Miguel Ignacio Cuchí Alfaro; Almudena Santano Magariño; M.ª Luisa Rodríguez de la Pinta

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda. Majadahonda, Madrid



ACTUACIÓN SERVICIO PREVENCIÓN ANTE SEGUNDAS VÍCTIMAS

María Ascensión Maestre Naranjo, Beatriz Casal Pardo, Dolors Montserrat Capella,
Miguel Ignacio Cuchí Alfaro, Almudena Santano Magariño , M.ª Luisa Rodríguez de la Pinta



Introducción.

Objetivos.

Metodología.

Actuación Servicio Prevención Riesgos Laborales.

Resultados.

Conclusión.

Bibliografía



[SEGUIR LEYENDO](#)

POSTER- ESTUDIO DE LA IMPORTANCIA DE LOS AT CB EN DEDOS Y MANOS DE 2019 A 2024 EN ESPAÑA Y PROPUESTAS PREVENTIVAS PARA SU PREVENCIÓN

José Luis Cebrián Angulo; Salud López Sánchez.

Servicio Actividades Preventivas de Riesgos Laborales. Umivale Activa MCSS n.º 3. Madrid

ESTUDIO DE LA IMPORTANCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN DEDOS Y MANOS DE 2019 A 2024 EN ESPAÑA Y PROPUESTAS PREVENTIVAS PARA SU PREVENCIÓN

Campaña "Cuida tus manos"

INTRODUCCIÓN

Empleamos las manos prácticamente en todas las tareas que desarrollamos, por lo que están expuestas constantemente a diversos riesgos. Esto las convierte en una de las partes del cuerpo con mayor probabilidad de sufrir lesiones en el trabajo. Según los datos analizados en el presente estudio en el periodo comprendido del año 2019 a 2024, los dedos y manos fueron las partes del cuerpo más afectadas por los accidentes laborales con baja, aglutinando un 18,4% del total de accidentes del periodo. Ello ha motivado el presente análisis de la siniestralidad laboral que afecta a los dedos y las manos en España de 2019 a 2024, y la posterior presentación de la campaña de umivale Activa "tus m os", como buena práctica preventiva para el fomento del cuidado laboral de estas partes del cuerpo.

DESCRIPCIÓN

Este estudio se basa en un enfoque cuantitativo, ya que se han recogido los datos de accidentes de trabajo con baja que han provocado lesiones en dedos y manos en España de 2019 a 2024, y se ha realizado su respectivo análisis estadístico. El trabajo desarrollado es de tipo descriptivo, analizándose los datos anuales sobre los accidentes de trabajo de este tipo que han sido notificados en los registros administrativos habilitados al efecto, con el objeto de proporcionar información estadística sobre las causas y circunstancias según las cuales se han producido los mismos, principalmente para contribuir a la mejora del conocimiento sobre prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO

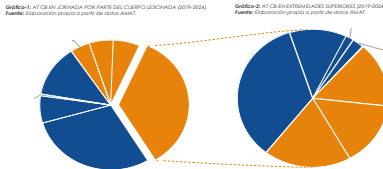
Realizar un análisis estadístico de los accidentes de trabajo con baja que afectan a los dedos y manos, y plantear una campaña de sensibilización en materia de PEL que contribuya a mitigar las principales causas de este tipo de siniestralidad.

METODOLOGÍA

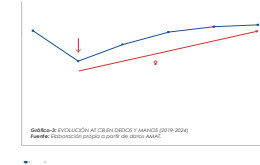
En este estudio hemos analizado los accidentes laborales con baja producidos en España desde 2019 a 2024, y, registrados en el sistema Delt@ con Códigos de Parte del Cuerpo Lesionada 53 (Mano) y 54 (dedo/s). Los datos obtenidos para este estudio relativos a accidentes de trabajo con baja (en adelante AT CB) que afectan a los dedos y manos se han extraído de la aplicación "RESINA", una herramienta de Inteligencia de Datos diseñada por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Esta herramienta analiza los datos obtenidos a partir de los partes de Incapacidad Temporal (IT) que mensualmente reportan telemáticamente las dieciocho Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

RESULTADOS

La importancia de los accidentes en los dedos y manos, se ha incrementado del año 2019 al 2024 en un 6,6%. Es decir, que este tipo de accidentes suponían un 18,2% del total en 2019 y han pasado a representar el 19,4% del total de accidentes con baja que se producen en España, alcanzando así su máximo histórico en cuanto a importancia de este tipo de accidentes en los últimos seis años.



Los AT CB producidos por lesiones en las extremidades superiores ascienden a 1.286.448, lo que supone, el 34,6% del total AT CB del periodo (Gráfico-1), porcentaje que se ha mantenido más o menos estable en los últimos seis años. Analizando los datos más al detalle, nos encontramos la siguiente distribución de los AT CB dentro de las extremidades superiores: en primer lugar, los dedos y manos aglutinan el 53,1% de los accidentes con un 34,3% y 18,8% respectivamente, en tercer lugar, el hombro que acumula un 15,2%, seguido del brazo con un 15% y la muñeca con un 12,3% de los accidentes (Gráfico-2). Como se aprecia en el gráfico-3, desde el año 2020, en el que se produjo una reducción general de la siniestralidad debido a la irrupción de la COVID-19 que precipió la adopción de diversas restricciones laborales y sociales en España, el número de AT CB en dedos y manos se ha incrementado un 37,6%.



El número de días perdidos por AT CB en manos y dedos en el periodo estudiado (de 2019 a 2024) asciende a 22.166.162 días, de éstos el 43,9% (14.075.562 días) se deben a accidentes producidos en los dedos y el 36,9% restante (8.090.600 días) en las manos.

Autores: José Luis Cebrián Angulo y Salud López Sánchez. Servicio Actividades Preventivas de Umivale Activa MCSS nº3



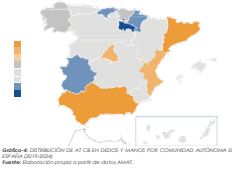
Del total de accidentes en dedos y manos ocurridos de 2019 a 2024 en España, hay que destacar que 2.837 fueron graves, 45 muy graves y 3 mortales.



Analizando el tipo de accidentes en función del sector, el 77,3% de los AT CB en dedos y manos en España en los últimos seis años se concentra en 20 sectores de actividad, destacando los siguientes:



Hay 20 profesiones que suponen el 64,3% del total de AT CB ocurridos en dedos y manos los últimos 6 años, destacando:



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PREVENTIVAS

En resumen, como hemos visto, en los últimos años, el número de AT CB en términos absolutos en dedos y manos se ha incrementado un 37,6%, la duración media de las bajas se ha alargado de forma paulatina y la importancia de este tipo de accidentes en el conjunto de los AT CB ha alcanzado su máximo en los últimos 6 años llegando a suponer el 19,4% del total de accidentes en 2024. A la luz de estos datos, desde Umivale Activa se ha elaborado la campaña informativa "tus m os", dirigida a empresas y personas trabajadoras basada en una serie de materiales divulgativos que presentamos a continuación.

Contenidos de la campaña: Colección de 3 fichas informativas y 2 audiovisuales que fomentan comportamientos seguros para evitar accidentes en las manos, a través de consejos sencillos y de fácil comprensión.



SEGUIR LEYENDO

POSTER - EQUILIBRIO TECNOLÓGICO. RIESGOS Y BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Natalia Pulido Rincón

Residente de Enfermería de primer año. Osakidetza - Hospital Universitario de Cruces. Barakaldo, Bizkaia



POSTER- CAMBIO CLIMÁTICO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ACTUALIDAD Y MEDIDAS SUGERIDAS, UNA REVISIÓN LITERARIA

José Antonio López Hernández; María Dolores Reverte Piñero. Servicio Murciano de Salud, Murcia

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio 2025

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, Intégrate!

Cambio climático y seguridad y salud en el trabajo. Actualidad y medidas a tomar, una revisión literaria.

Jose Antonio López Hernández, María Dolores Reverte Piñero, Hospital General Universitario Morales Meseguer.

Introducción	Objetivo principal
El cambio climático está teniendo un impacto cada vez mayor en la seguridad y salud en el trabajo (SST). Más del 70% de los trabajadores están expuestos a riesgos laborales que se derivan de las condiciones meteorológicas extremas según la OIT, lo que afecta a su bienestar, seguridad y a la productividad.	Dar a conocer los principales problemas del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo.
Metodología	Objetivo específico
Este estudio se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, utilizando una revisión sistemática de la literatura y análisis de datos secundarios provenientes de organismos internacionales y estudios previos sobre salud laboral y cambio climático.	Exponer diferentes estrategias de Adaptación y Prevención que pueden adoptar las empresas.
Resultados	
-El estrés térmico es el principal efecto del cambio climático en los trabajadores, sobre todo en aquellos que realizan sus labores al aire libre (agricultura, construcción, transporte. Sumado a ello, la radiación ultravioleta también afecta a estos trabajadores, 1600 millones según la OIT, aumentando el riesgo de cáncer de piel y enfermedades oftalmológicas. -Esta inestabilidad climática también puede dar lugar a fenómenos meteorológicos extremos como incendios forestales o inundaciones, que ponen en riesgo a los trabajadores, así como el aumento de enfermedades transmitidas por vectores, generando nuevos desafíos a nivel de seguridad laboral. -Por último, el cambio climático también incrementa la liberación de sustancias químicas peligrosas debido a fenómenos naturales extremos. También aumenta la contaminación del aire y del agua, afectando a trabajadores de la industria química y manufacturera.	
Conclusiones	
Las empresas y gobiernos deben implementar medidas para mitigar estos efectos: -Evaluación de riesgos climáticos en los lugares de trabajo y desarrollo de protocolos de emergencia. -Implementación de medidas preventivas, como acceso a hidratación, ropa adecuada y cambios en los horarios laborales para evitar exposición extrema. -Uso de tecnología para la monitorización de riesgos climáticos, como sensores de temperatura y sistemas de alerta temprana. -Capacitación y educación sobre riesgos climáticos y medidas de protección para los trabajadores. -Políticas de seguridad y salud laboral adaptadas al cambio climático, promoviendo infraestructuras laborales resilientes y sostenibles. La adaptación al cambio climático en el ámbito laboral es un desafío urgente que requiere la colaboración de gobiernos, empresas y trabajadores para garantizar un entorno seguro y sostenible.	

Bibliografía

[SEGUIR LEYENDO....](#)

MUSICOTERAPIA PRENATAL PARA PROFESIONALES SANITARIAS EMBARAZADAS DE UN HOSPITAL TERCIARIO

Joana Guerrero Monge; Natalia Arisa Petitbo; Ruth Ripoll Redortra; Joan Mirabent Domingo; Consol Serra Pujadas; José María Ramada Rodilla. Servicio de Salud Laboral. Hospital del Mar. Barcelona



Musicoterapia Prenatal en Profesionales Sanitarias

Estudio piloto sobre la implementación de musicoterapia prenatal en trabajadoras embarazadas de un hospital terciario de Barcelona

Arisa Petitbò N, Guerrero Monge J, Ripoll Redortra R, Mirabent Domingo J, Serra Pujadas C, Ramada Rodilla JM



Dra. Joana Guerrero
Jefa de Sección de Salud Laboral



Salut Mar, el contexto organizacional

Más de 320.000 habitantes de población de referencia, de la área integral de salud Litoral Mar

ASISTENCIA	INVESTIGACIÓN	DOCENCIA
HOSPITAL DEL MAR CENTRE ESPERANÇA CENTRE FÒRUM CUAP PERACAMPS CENTRE DR. EMILI MIRA	HOSPITAL DEL MAR RESEARCH INSTITUTE	HOSPITAL DEL MAR INSTITUTO MAR FP SANITARIA HOSPITAL DEL MAR ESCUELA SUPERIOR DE ENFERMERÍA CAMPUS UNIVERSITARIO MAR DOCENCIA HOSPITALARIA

5.000 profesionales
85,7% asistenciales, edad media 40 años, 73% ♀

265 residentes
2.000 estudiantes

<https://www.parcdesalutmar.cat/es/>
<https://memoria2022.hmar.cat/#organsdegovern>

SEGUIR LEYENDO...

LA ¡ADAPTACIÓN ES POSIBLE! ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE UN TRABAJADOR CON TEA EN UN HOSPITAL DE COMPLEJIDAD INTERMEDIA

Adrián José Cardenal Martínez; Ana Belén García López; Inmaculada Rodríguez Ocaña; Isabel María Galán Meléndez; Sonia Parra García; Laura Ester Rojas Olguín

Hospital Universitario Fundación Alcorcón. Madrid

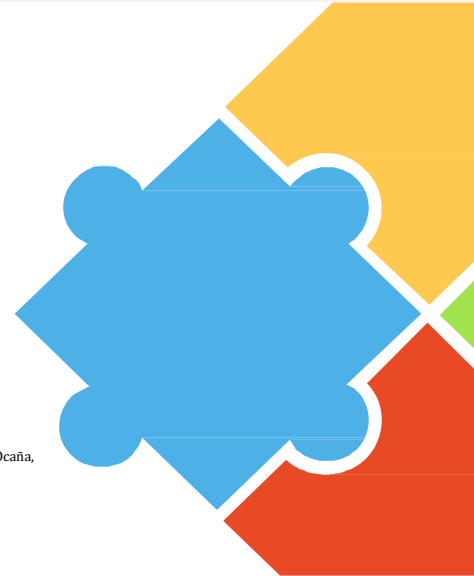
¡LA ADAPTACIÓN ES POSIBLE!

Adaptación del puesto de un trabajador con TEA en un hospital de complejidad intermedia

Adrián José Cardenal Martínez, Ana Belén García López, Inmaculada Rodríguez Ocaña, Elisabeth González Cruz, Isabel María Galán Meléndez, Sonia Parra García.

Hospital Universitario
Fundación Alcorcón

SESST
SOCIETAT ESPANOLA DE LA SALUD
Y DEPENDENCIA DE LA TERAPIA



ESTRUCTURA

-  Introducción
-  Descripción
-  Objetivos
-  Metodología
-  Resultados
-  Conclusiones
-  Bibliografía



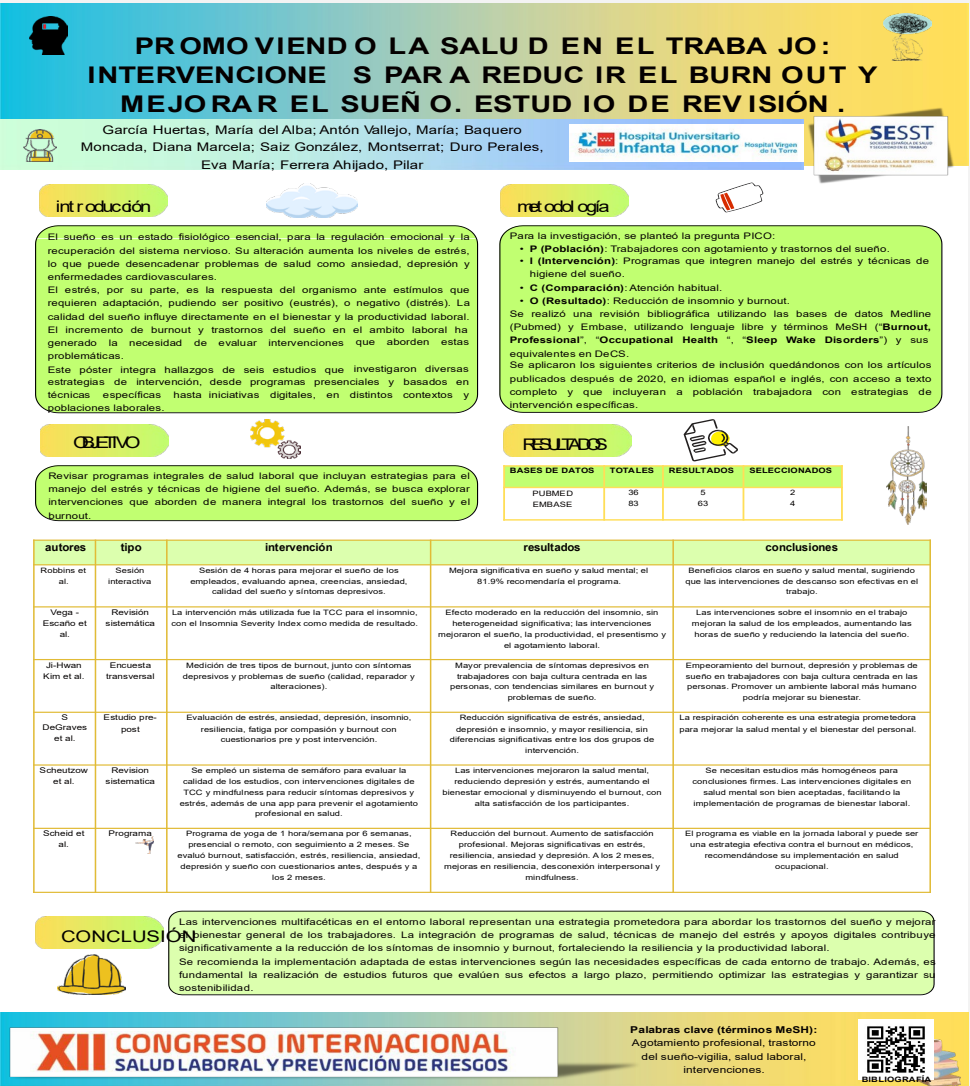
[SEGUIR LEYENDO...](#)

Departamento de Psiquiatría y Psicología Social. Facultad de Psicología y Logopedia. Universidad de Murcia. Murcia



POSTER- PROMOViendo LA SALUD EN EL TRABAJO: INTERVENCIONES PARA REDUCIR EL BURNOUT Y MEJORAR EL SUEÑO. ESTUDIO DE REVISIÓN

María del Alba García Huertas; María Antón Vallejo; Diana Marcela Baquero Moncada; Montserrat Saiz González; Eva María Duro Perales; Pilar Ferrera Ahijado. Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

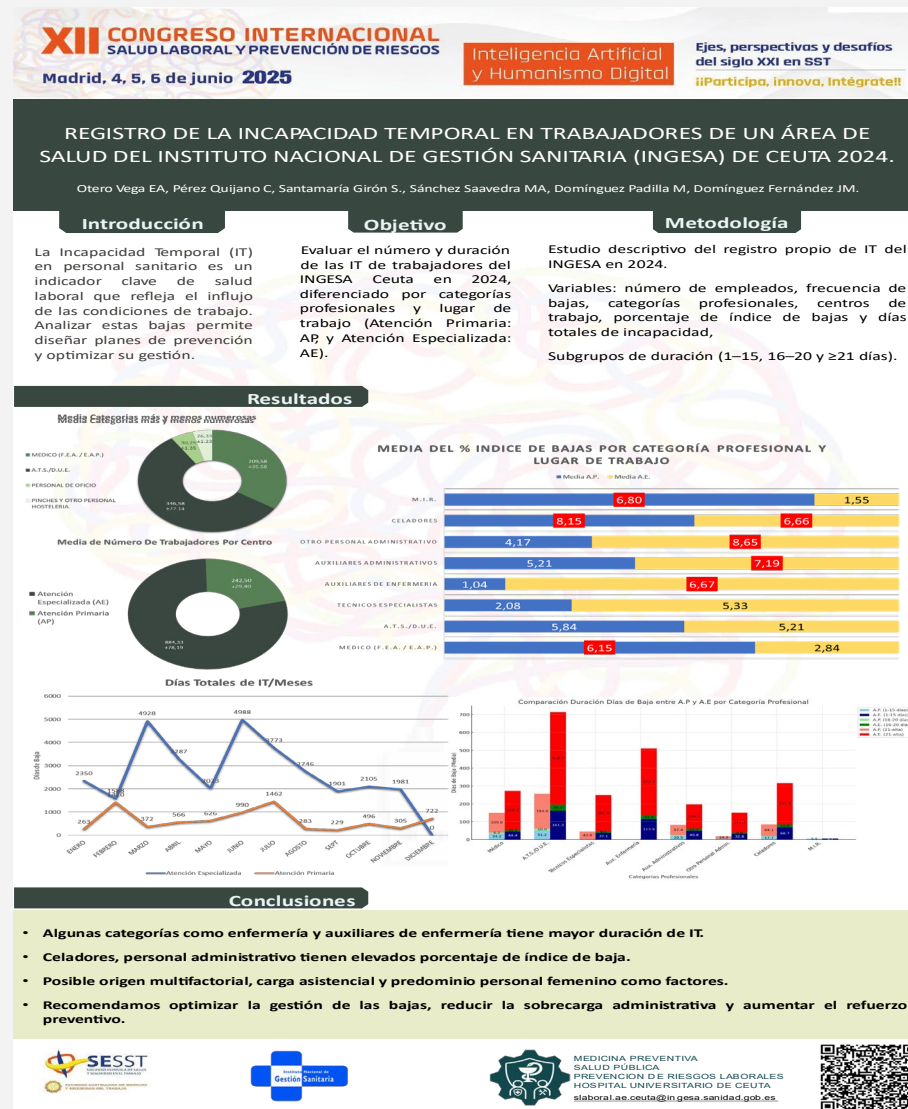


SEGUIR LEYENDO...

POSTER- REGISTRO DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN TRABAJADORES DE UN ÁREA DE SALUD DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA) DE CEUTA EN 2024

Edgar Andrés Otero Vega; Cristina Pérez Quijano; Sandra Santamaría Girón; María Alejandra Sánchez Saavedra; María Domínguez Padilla; Julián Manuel Domínguez Fernández

Médico Interno Residente. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta



[SEGUIR LEYENDO...](#)

POSTER- EFECTIVIDAD DE LA FAJA LUMBAR EN LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL DOLOR LUMBAR EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE CEUTA

Nazareth Rodríguez Rodríguez; Belén González Mantas; Arianni Chacón Ferrer; Almudena Montes Galán; Amal Mohamed Choukri; Julián Manuel Domínguez Fernández.

Residente Enfermería del Trabajo. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta



[SEGUIR LEYENDO...](#)

NO APTITUD POR DETERIORO COGNITIVO: UN CASO DE GLIOBLASTOMA

María Alejandra Sánchez Saavedra; Cristina Pérez Quijano; María Domínguez Padilla; Edgar Andrés Otero Vega; Julián Manuel Domínguez Fernández. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de Ceuta. Ceuta



NO APTITUD POR DETERIORO COGNITIVO: UN CASO DE GLIOBLASTOMA

Sánchez Saavedra MA, Pérez Quijano C, Domínguez Padilla M, Otero Vega EA, Domínguez Fernández JM.

INTRODUCCIÓN

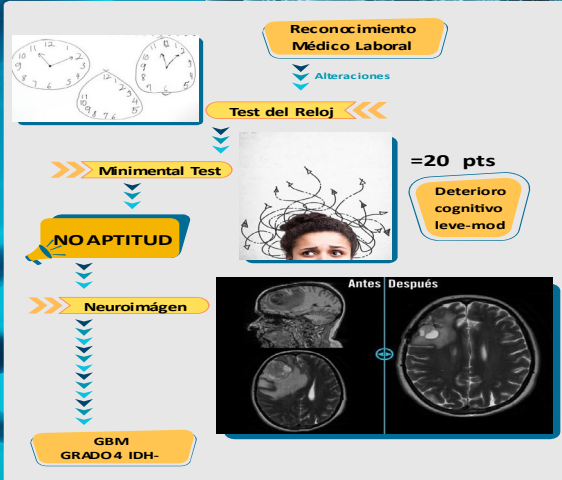
El glioblastoma multiforme (GBM) es la neoplasia cerebral maligna más frecuente y agresiva en adultos, con una evolución rápida y pronóstico desfavorable. En el ámbito laboral, la detección temprana de alteraciones neurocognitivas puede ser crucial para un diagnóstico temprano y un mejor abordaje clínico.

OBJETIVOS

Resaltar la importancia de la vigilancia de la salud neurocognitiva en el entorno laboral mediante la descripción de un caso clínico de GBM con dichas manifestaciones, subrayando el papel de la Medicina del trabajo en la identificación precoz de patologías neurológicas graves.

METODOLOGÍA

Se analizó el caso de una trabajadora sanitaria de 54 años de edad, sin antecedentes neurológicos, derivada a Medicina del Trabajo por sus compañeros debido a fallos en la memoria, cambios conductuales y desorientación. Se realizó una evaluación médica completa con test neuropsicológicos y estudios complementarios.



```
graph TD
    A[Reconocimiento Médico Laboral] --> B[Alteraciones]
    B --> C[Test del Reloj]
    C --> D[Minimental Test]
    D --> E[NO APTITUD]
    E --> F[Neuroimagen]
    F --> G[GBM GRADO 4 IDH-]
    C --> H[=20 pts]
    H --> I[Deterioro cognitivo leve-mod]
```

El diagrama de flujo ilustra el proceso diagnóstico de la paciente. Comienza con el 'Reconocimiento Médico Laboral', que lleva a la identificación de 'Alteraciones'. Estas se evalúan mediante el 'Test del Reloj' y el 'Minimental Test'. El 'Test del Reloj' arroja un resultado de '=20 pts', lo que indica un 'Deterioro cognitivo leve-mod'. El 'Minimental Test' resulta en 'NO APTITUD'. Ambas evaluaciones conducen a la 'Neuroimagen', que finalmente confirma el diagnóstico de 'GBM GRADO 4 IDH-'. Se incluyen imágenes de relojes, un test de reconocimiento de caras, y cortes de resonancia magnética antes y después del diagnóstico.

CONCLUSIONES

El reconocimiento temprano de síntomas neurocognitivos en el ámbito laboral puede ser clave en la detección de enfermedades neurológicas graves. La Medicina del trabajo desempeña un papel fundamental en la vigilancia de la salud de los trabajadores, permitiendo una detección precoz y orientación diagnóstica oportuna, pudiendo facilitar un abordaje temprano y así optimizar el pronóstico de patologías potencialmente letales.



[SEGUIR LEYENDO...](#)

POSTER- ESTRATEGIAS EN ERGONOMÍA ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

María José Martínez Robles. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Profesora Asociada al Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio 2025

Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡¡Participa, innova, Intégrate!!

Estrategias en ergonomía ante la inteligencia artificial y los nuevos riesgos psicosociales.

MARÍA JOSÉ MARTÍNEZ ROBLES¹
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Profesora Asociada al Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Murcia. Abogada en Ejercicio activo, colegiada 3946 de Icamur.

INTRODUCCIÓN
Los riesgos psicosociales son factores presentes en el entorno laboral que tienen la potencialidad de causar daño a las personas que desempeñan su trabajo, afectando a su salud mental, emocional y social. La inteligencia artificial (IA) está transformando radicalmente la forma en que se aborda la prevención de riesgos laborales, ofreciendo soluciones innovadoras que permiten mejorar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Posibilitando una mejora en la seguridad laboral mediante la detección y prevención de amenazas, evaluaciones de riesgos, integración de datos en tiempo real con alertas inmediatas y simulaciones en realidad virtual. **No obstante, su implementación también implica importantes desafíos.**

OBJETIVO
Identificar riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al uso de la IA, así como promover estrategias preventivas para promover entornos laborales saludables, equilibrados y adaptativos.

METODOLOGÍA
Se realizó una revisión documental de fuentes científicas y normativas sobre ergonomía, inteligencia artificial y riesgos psicosociales, complementada con casos reales de empresas que aplican IA en distintos procesos laborales. Detentando los siguientes riesgos:

Vigilancia permanente

- Sensación de control constante.
- Percepción de invasión de la privacidad.

Riesgo ético

- Fallo en algoritmos perpetuando sesgos históricos.
- Decisiones discriminatorias.

Pérdida de habilidades humanas

- Dependencia excesiva de la IA.
- Menor capacidad de respuesta autónoma.

Participación limitada en decisiones

- Disminución de la motivación y compromiso.
- Inseguridad laboral.

Calidad y neutralidad de los datos

+

Establecer un marco ético

=

Entorno de trabajo seguro

CONCLUSIÓN
El uso de la IA puede prestarse a usos positivos, pero también a muy peligrosas manipulaciones, creando nuevos riesgos de las personas en general, y trabajadores en particular. De ahí que diferentes leyes, en distintos países, ya promuevan el reconocimiento de derechos vinculados a esta era de la neuro-tecnología:

- ✓ El derecho a la autodeterminación mental de las personas.
- ✓ El derecho a la identidad personal.
- ✓ El derecho al libre albedrío.
- ✓ El derecho al aumento de la neuro-cognición.
- ✓ El derecho a la protección frente a los sesgos discriminatorios adquiridos de la IA.

Es fundamental integrar estrategias de ergonomía física, cognitiva y psicosocial que garanticen entornos de trabajo seguros.

BIBLIOGRAFIA



SEGUIR LEYENDO...



Impacto de un Programa de Ejercicio Personalizado en la Salud Laboral

Pablo Martínez Deza, Sonia García Merino, Esther Morencos Martínez, Nuria Pérez-Díaz-del-Campo,
Germán Díaz Ureña, Nuria Mendoza Laiz

XII CONGRESO INTERNACIONAL SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Madrid, 4 de junio 2025

Introducción y contexto



Promoción de la salud

Las intervenciones en el lugar de trabajo han demostrado efectividad en múltiples contextos laborales.



Riesgo del sedentarismo

Alta prevalencia de comportamientos sedentarios con impacto negativo en la salud física y mental.



Tendencia creciente

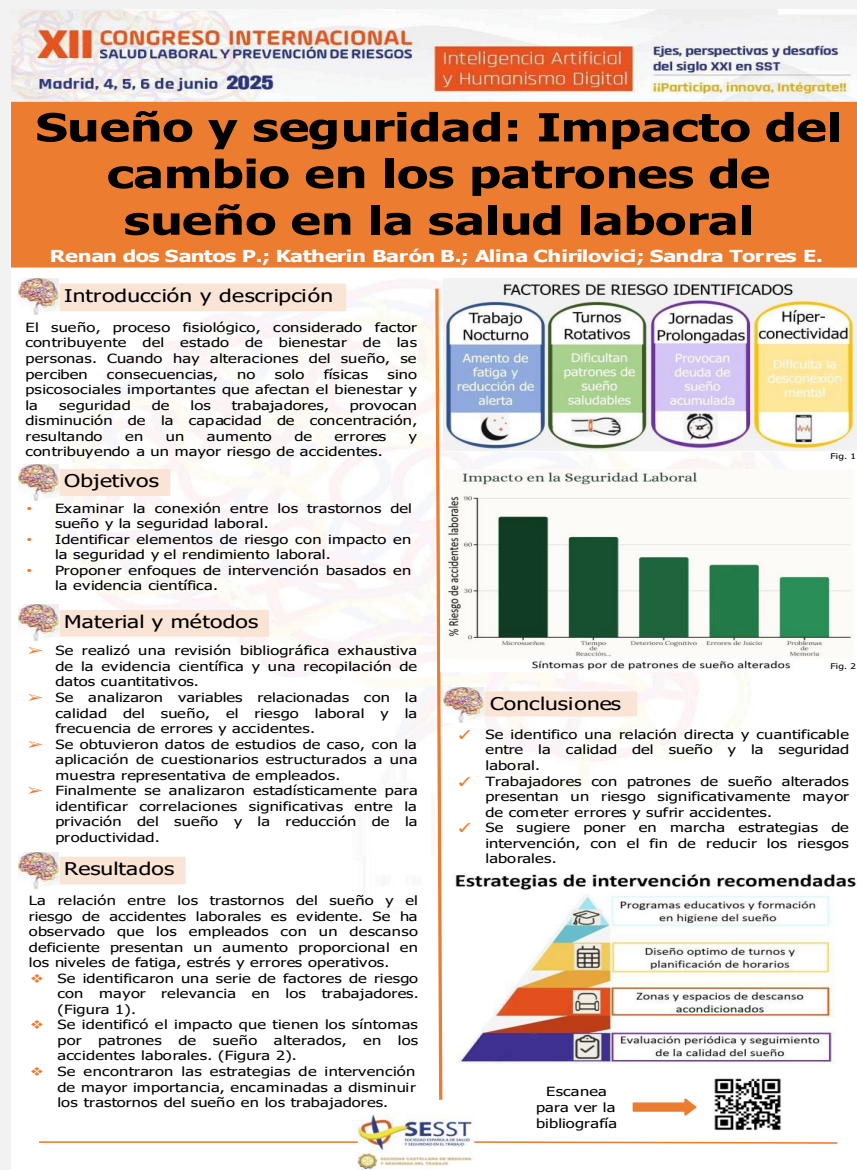
Los programas de ejercicio físico son cada vez más implementados en empresas innovadoras.



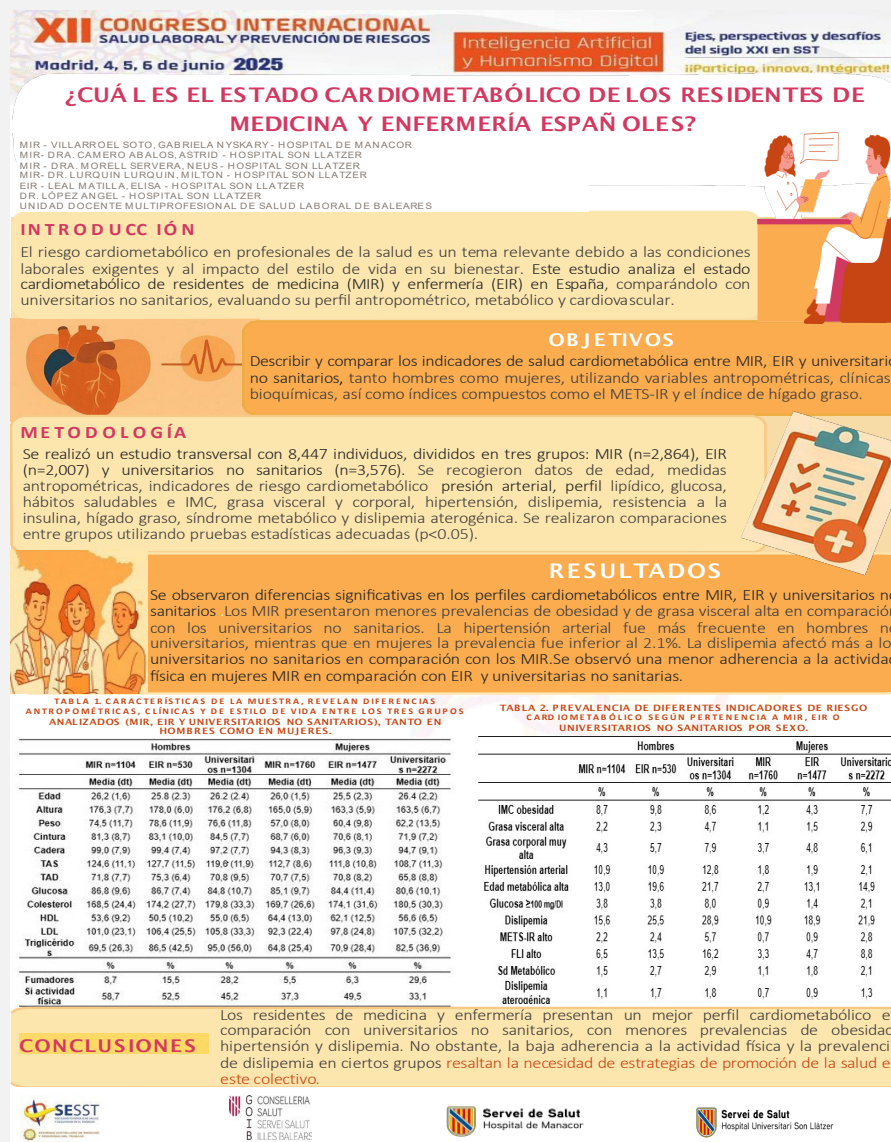
Garber CE, et al., Med Sci Sports Exerc; Seefeldt V, et al., Sports Med. 2002 and Moroni A, et al., Health Promot Int. 2023



[SEGUIR LEYENDO...](#)



Gabriela Villaroel Soto. Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral de las Islas Baleares



POSTER- RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL E HIPERTENSIÓN: IMPACTO EN LA SALUD CARDIOVASCULAR

Dafne García Lacambra; Manuel Fernández Peinado; José María Orozco Martín; Cristina Sánchez Martínez

Servicio Andaluz de Salud



[SEGUIR LEYENDO...](#)

ENTRE EL ALIVIO Y LA ADICCIÓN: ABUSO DE OPIOIDES EN PERSONAL SANITARIO. A PROPÓSITO DE UN CASO

Belén Álvarez Hernando; Diana Marcela Baquero Moncada, Violeta Fernández Velasco, Alba García Huertas, Irene Camacho Muñoz, María Ángeles Sánchez Uriz

Hospital Universitario Infanta Leonor. Madrid

ENTRE EL ALIVIO Y LA ADICCIÓN

ABUSO DE OPIOIDES EN PERSONAL SANITARIO. A PROPÓSITO DE UN CASO

Belén Álvarez Hernando, Diana Marcela Baquero Moncada, Violeta Fernández Velasco, Alba García Huertas, Irene Camacho Muñoz, María Ángeles Sánchez Uriz.

 Hospital Universitario
Infanta Leonor

Hospital Virgen
de la Torre

 Servicio de Prevención
Mancomunado de Grupo

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el abuso de opioides se ha convertido en una crisis de salud pública a nivel global, con especial preocupación en países como Estados Unidos.

En Europa, y particularmente en España, aunque el problema no ha alcanzado proporciones epidémicas, existe una preocupación creciente en sectores específicos, como el ámbito sanitario. El consumo de opioides analgésicos ha aumentado, principalmente en personas que padecen dolor crónico: ¿también en personal sanitario?



Alert. junio 2014. Med Surg Treat Internet 2014; 60 (235) e33-409

MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo

Revisión

Abuso de fármacos en medio sanitario: programas de tratamiento

Substance-related abuse in health personnel: treatment programs

Inma Caballero Aranda^{1,2}, MP. Sevilla Lerena^{1,3}

1. Instituto Navarro de Salud Laboral. Navarra, España.

2. Unidad Docente de Medicina del Trabajo de Navarra, España.

3. Unidad Docente de Medicina del Trabajo de la Comunidad de Madrid, España.

El personal sanitario: mayor facilidad de acceso a fármacos, mayor conocimiento técnico y altas demandas emocionales y físicas del entorno laboral.
—> **Colectivo de riesgo en cuanto al uso indebido de medicamentos.**

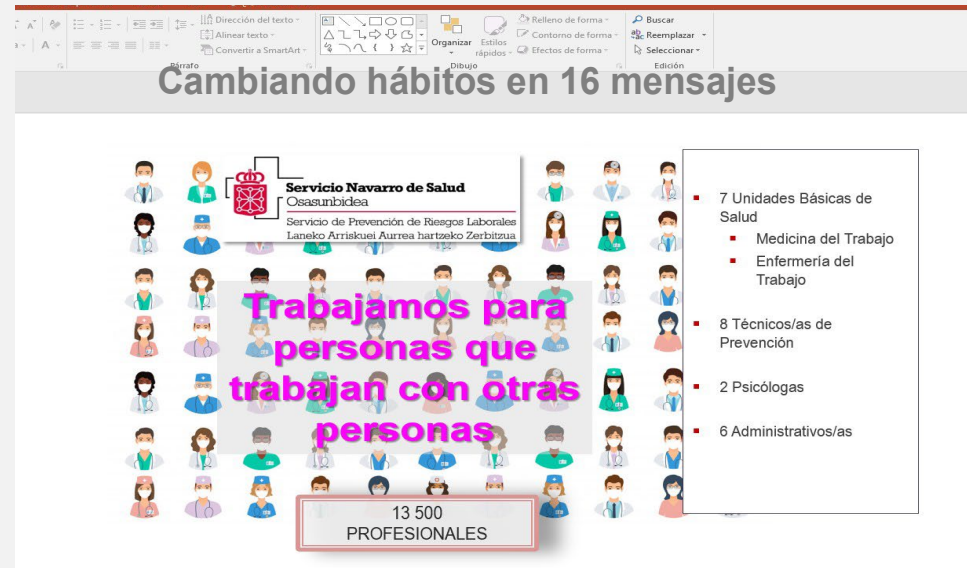
El abuso de opioides entre profesionales de la salud no solo **compromete su bienestar físico y psicológico**, sino que también **pone en peligro la seguridad de los pacientes, deteriora la calidad asistencial y plantea importantes retos éticos y legales**.

La Medicina del Trabajo (interacción entre la salud y el entorno laboral) ofrece una perspectiva única para abordar este fenómeno de manera preventiva, diagnóstica y terapéutica.

SEGUIR LEYENDO...

CAMBIANDO HÁBITOS EN 16 MENSAJES

Matilde Lahera Martín; Pepa Palacios; Susana Jiménez Rodríguez; Cristina Vispe Román; Ana Jordán; Arturo Arroyo Gómez.
Servicio Navarro de Salud - Osasunbidea. Pamplona



SEGUIR LEYENDO...

POSTER- INEPTITUD SOBREVENIDA POR DEMENCIA. A PROPÓSITO DE UN CASO

María Dolores Reverte Piñero; M.^a Asunción Nevado Márquez; M.^a José Robles Salaverri; José Antonio López Hernández

Servicio Murciano de Salud. Murcia



XII CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
Madrid, 4, 5, 6 de junio 2025



Inteligencia Artificial
y Humanismo Digital

Ejes, perspectivas y desafíos
del siglo XXI en SST
¡Participa, innova, intégrate!!

INEPTITUD SOBREVENIDA POR DEMENCIA. A propósito de un caso.

M^a Dolores Reverte Piñero¹, M^a Asunción Nevado Márquez², M^a José Robles Salaverri², Jose Antonio López Hernández¹
¹ Hospital General Universitario Morales Meseguer; ² Dirección General de Función Pública y Diálogo Social

INTRODUCCIÓN

El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA
 Varón 62 años. Agente de seguridad. Antecedentes personales: Diabetes mellitus, hipertensión, dislipemia, cirrosis hepática etílica, abuso crónico de benzodicepinas, crisis convulsivas por privación etílica y cirugía previa de artrodesis cervical. Durante el proceso de Incapacidad Temporal (IT): • Diagnóstico por Unidad de Conductas Adictivas y Unidad de Demencias: "probable demencia relacionada con el alcohol" • Grado de discapacidad 67% y grado I de dependencia. • Presenta trastornos de memoria, desorientación espacial, lentitud de respuesta, apatía y síntomas depresivos fluctuantes, además de temblor en miembro superior izquierdo, torpeza al caminar e insomnio crónico.	Información recabada durante el examen de salud en un Servicio de Prevención Propio en la Región de Murcia en marzo de 2025.  <pre>graph TD; A[Servicio de Prevención de Riesgos Laborales] --> B[Procedimiento de Adaptaciones y Reubicaciones]; B --> C[Inspección Médica / INSS]; B --> D[Equipo de Valoración y Orientación (EVO)];</pre>

RESULTADOS

Tras el alta, el Servicio de Prevención emite un "no apto" coincidiendo con el informe de adecuación de empleo del Equipo de Valoración y Orientación, que determina un "No Apto" para el puesto, con restricciones para tareas con alta carga mental, toma de decisiones, atención al público y situaciones de exigencia emocional.

CONCLUSIONES

El examen de salud realizado mediante la aplicación de los siguientes protocolos de vigilancia de la salud: manipulación manual de cargas, pantallas de visualización de datos, conducción de vehículos, nocturnidad-turnicidad y uso de armas; concluye que el trabajador es No Apto para el puesto de agente de seguridad por las siguientes limitaciones:

- Limitado para condiciones de trabajo estresantes: vigilancia, control de accesos, turnos nocturnos, largas jornadas, tareas de seguridad y emergencia.
- No debe conducir vehículos.
- No debe portar ni usar armas.
- Limitado para esfuerzos físicos moderados y prolongados, como bipedestación con peso y asistencia en situaciones de movilidad reducida.

Desde el servicio de prevención de riesgos laborales, previo consentimiento del trabajador, se contacta con Inspección médica para iniciar una propuesta de incapacidad permanente (IP).
Se inicia procedimiento de adaptación/reubicación para intentar encontrar un puesto compatible con sus limitaciones laborales.



SEGUIR LEYENDO...

IX. EVENTOS SESST 2025. XII CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS-SESST 2025

LEMA: INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HUMANISMO DIGITAL, EJES, PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DEL SIGLO XXI EN SST

Un año más hemos celebrado el [XII Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos](#), organizado por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST), juntamente con la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo (SCMST), en [Madrid](#) en el Hotel [ILUNION ATRIUM](#) durante los días [4, 5, 6, de junio de 2025](#).

Hemos reflexionado sobre un amplio abanico de temas para dar respuesta a las actuales demandas de información científica sobre nuestra especialidad, foro de debate, punto de encuentro y referencia nacional e internacional para el intercambio de conocimientos, con un claro compromiso de potenciar la salud y seguridad con carácter integral y multidisciplinar sobre los temas a tratar, para todos los profesionales dedicados a la prevención laboral.

Bajo el Lema: [INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HUMANISMO DIGITAL](#)
[EJES, PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DEL SIGLO XXI EN SST](#)
[¡Participa, innova, intégrate!](#)

El congreso reunió a [expertos profesionales](#) nacionales e internacionales y abordó, desde un enfoque [multidisciplinar](#), [temas como](#):

Impacto de la inteligencia artificial (IA) en la prevención de riesgos laborales: Se destacó la necesidad de integrar la IA en los sistemas de gestión de la SST, aprovechando su capacidad para automatizar procesos y mejorar la toma de decisiones, pero siempre desde un enfoque centrado en la persona y la ética digital.

Desafíos psicosociales y de salud mental: Se subrayó que la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías pueden aumentar los riesgos psicosociales, como el estrés laboral y la sobrecarga digital, por lo que es fundamental reforzar la prevención y la gestión de estos riesgos en los entornos laborales.

Liderazgo y adaptación organizacional: Se remarcó la importancia de un liderazgo adaptativo y multidisciplinar para afrontar los retos de la revolución tecnológica, promoviendo la participación de los trabajadores y una cultura preventiva sólida.

Estrategias frente a riesgos emergentes: El congreso abordó la necesidad de anticipar y gestionar los riesgos derivados de la economía circular, el cambio climático y la exposición a nuevos agentes químicos, así como la violencia de origen externo en el trabajo, en línea con las directrices europeas y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Enfoque multidisciplinar y colaboración internacional: Se reafirmó el valor de la colaboración entre profesionales, entidades y organismos nacionales e internacionales para intercambiar conocimientos y buenas prácticas en SST.

El programa incluyó simposios, paneles de expertos y ponencias sobre la transformación tecnológica en el trabajo, [el equilibrio entre eficiencia y bienestar](#), y la aplicación de estrategias de prevención para el bienestar físico y emocional. La última jornada estuvo dedicada a la [higiene laboral, el futuro de la medicina del trabajo y la comunicación digital](#).

En resumen, el congreso fue un punto de encuentro clave para el debate, la reflexión y el intercambio de conocimientos sobre los desafíos actuales y futuros en salud laboral y prevención de riesgos, con especial atención al impacto de la inteligencia artificial y el humanismo digital en el sector y enfatizó que el futuro de la salud y seguridad laboral pasa por una integración responsable de la tecnología, la protección de la salud mental, la adaptación a nuevos riesgos y la cooperación multidisciplinar, siempre con el trabajador en el centro de la estrategia preventiva.

Toda la información, programa, fotos y videos del Congreso en los enlaces:

<https://www.sesst.org/congreso-2025/>

<https://youtu.be/GdWizRF-Jxc>

<https://www.facebook.com/share/v/1KW2u2guAp/>

https://www.instagram.com/reel/DLR28U7MkyL/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==



X. NORMAS DE PUBLICACIÓN

REQUISITOS FORMALES

Título en español.

Palabras clave (3 a 5)

Resumen: aproximadamente 300 palabras

Cuerpo del texto: extensión recomendada entre 2 y 4 hojas a times new roman 12 espacio simple.

Artículos originales: Es el resultado de la búsqueda de una respuesta a uno o varios interrogantes planteados y debe puntualizar en forma completa pero concisa los resultados de una investigación clínica bajo los criterios de la metodología científica.

Casos clínicos: Permite la publicación de un caso clínico. Este material debe ofrecer un interés práctico y de fácil lectura acerca de los resultados obtenidos de un estudio sobre una situación particular, con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico, incluyendo la revisión sistemática de la literatura detectada sobre casos análogos.

Revisiones temáticas: Esta sección incluye la descripción y/o revisión de variada temática en materia de Salud, Bienestar y Seguridad en el Trabajo, orientando especial énfasis en la difusión de los contenidos y expansión del conocimiento científico

Comunicaciones científicas: Aprueba la publicación anticipada de materiales en preparación para Ateneos, Jornadas, Simposios, Seminarios y Congresos, o bien, difundir la literatura procedente de estos eventos científicos, como actas, y/o comunicaciones breves.

La responsabilidad de las opiniones emitidas en “Salud y Seguridad en el Trabajo” corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización

XI. ENVIO DE ORIGINALES

El/Los autores/as podrán enviar sus trabajos mediante el formulario ubicado en el apartado Envío de originales , adjuntando previamente el archivo (artículo) una breve descripción junto a sus datos personales y curriculum vitae del /los autores.

Como parte del proceso de envío, se les requiere a los autores que indiquen que su envío cumpla con todos los siguientes elementos, y que acepten que envíos que no cumplan con estas indicaciones pueden ser devueltos al autor.

1. El archivo enviado está en formato Microsoft Word.
2. El texto cumple con los requisitos bibliográficos y de estilo indicados en las Normas de Publicación
3. Enlace para el envío: <https://www.sesst.org/envio-de-originales-revista/>

XII. CONTACTO

Déjanos tu consulta y te atenderemos a la mayor brevedad:

En el enlace: [SECRETARIA TECNICA Y CONTACTO CON LA SESST](#)